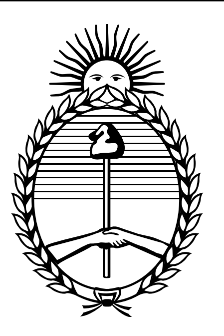
# BOLETIN OFICIAL
## DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Buenos Aires,
martes 16
de marzo de 2010

**Año CXVIII**
**Número 31.864**

Precio $ 1,40



**Primera Sección**
Legislación y Avisos Oficiales



# Sumario



**Continúa en página 2**

# DECRETOS



## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y TURISMO

**Decreto 349/2010**

**Dase por prorrogada una designación en la Subsecretaría Técnica Administrativa de la Secretaría de Turismo.**

Bs. As., 9/3/2010

VISTO el Expediente N° 2804/2007 del Registro de la SECRETARIA DE TURISMO entonces dependiente de la PRESIDENCIA DE LA NACION, y

CONSIDERANDO:

Que por el Decreto N° 1850 de fecha 11 de noviembre de 2008, se prorrogó la designación transitoria de la Doctora Da. Alba Esther BENITEZ (M.I. N° 5.290.272), Nivel B, Grado 0, Función Ejecutiva V, como Responsable de Sumarios dependiente de la SUBSECRETARIA TECNICA ADMINISTRATIVA de la SECRETARIA DE TURISMO entonces dependiente de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

Que el citado cargo deberá ser cubierto, conforme el proceso de selección vigente en el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PUBLICO (SI.N.E.P.) homologado por el Decreto N° 2098 de fecha 3 de diciembre de 2008.

Que razones operativas hacen necesario prorrogar la designación transitoria de la funcionaria mencionada, atento a que no se ha podido dar cumplimiento con el proceso de selección establecido en la norma mencionada en el considerando anterior.

Que la profesional citada se encuentra actualmente desempeñando el cargo referido en el primer considerando.

Que la Dirección General de Administración y la Dirección de Recursos Humanos y Organización ambas dependientes de la SECRETARIA DE TURISMO del MINISTERIO DE INDUSTRIA Y TURISMO han tomado la intervención que les compete.

Que la Dirección General de Legislación y Asuntos Jurídicos de la SECRETARIA DE TURISMO del ex MINISTERIO DE PRODUCCION ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta en virtud de las atribuciones emergentes del Artículo 99, incisos 1 y 7 de la CONSTITUCION NACIONAL y lo dispuesto por el Artículo 1° del Decreto N° 491 de fecha 12 de marzo de 2002.

Por ello,

LA PRESIDENTA
DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

**Artículo 1°** — Dase por prorrogada, a partir del 22 de abril de 2009, y por el término de CIENTO OCHENTA (180) días hábiles, la designación transitoria efectuada en los términos del Decreto N° 342 de fecha 3 de marzo de 2008 y prorrogada por el Decreto N° 1850 de fecha 11 de noviembre de 2008, como Responsable de Sumarios dependiente de la SUBSECRETARIA TECNICA ADMINISTRATIVA de la SECRETARIA DE TURISMO del MINISTERIO DE INDUSTRIA Y TURISMO, de la Doctora Da. Alba Esther BENITEZ (M.I. N° 5.290.272), Nivel B, Grado 0, Función Ejecutiva V, autorizándose el pago de conformidad con la Cláusula 10 del Artículo 124 del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PUBLICO (SI.N.E.P.) homologado por el Decreto N° 2098 de fecha 3 de diciembre de 2008.

**Art. 2°** — El cargo involucrado deberá ser cubierto conforme con los sistemas de selección vigentes y requisitos según lo establecido respectivamente en el Artículo 120 y en el Título II, Capítulos III, IV y VIII del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PUBLICO (SI.N.E.P.) homologado por el Decreto N° 2098/08, dentro del plazo de CIENTO OCHENTA (180) días hábiles contados a partir de la fecha indicada en el Artículo 1° del presente decreto.

**Art. 3°** — El gasto que demande el cumplimiento de la presente medida será atendido con cargo a las partidas específicas del presupuesto de la SECRETARIA DE TURISMO del MINISTERIO DE INDUSTRIA Y TURISMO.

**Art. 4°** — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — FERNANDEZ DE KIRCHNER. — Aníbal D. Fernández. — Débora A. Giorgi.

**PRESIDENCIA DE LA NACION**

SECRETARIA LEGAL Y TECNICA
**DR. CARLOS ALBERTO ZANNINI**
Secretario

DIRECCION NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL
**DR. JORGE EDUARDO FEIJOÓ**
Director Nacional

**www.boletinoficial.gov.ar**

**e-mail: dnro@boletinoficial.gov.ar**

Registro Nacional de la Propiedad Intelectual
Nº 812.152

DOMICILIO LEGAL
Suipacha 767-C1008AAO
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel. y Fax 4322–4055 y líneas rotativas

## MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

**Decreto 354/2010**

**Acéptanse renuncias y designaciones.**

Bs. As., 10/3/2010

VISTO el artículo 99, inciso 7 de la CONSTITUCION NACIONAL,

LA PRESIDENTA
DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

**Artículo 1º** — Acéptase, a partir del 12 de marzo de 2010, la renuncia presentada por el señor Alfredo Jorge CARAZO (DNI Nº 4.284.003), al cargo de SECRETARIO DE ORGANIZACION Y COMUNICACION COMUNITARIA del MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL.

**Art. 2º** — Acéptase, a partir del 12 de marzo de 2010, la renuncia presentada por la Nutricionista Inés del Carmen PAEZ D'ALESSANDRO (DNI Nº 5.137.543), al cargo de SECRETARIA DE GESTION Y ARTICULACION INSTITUCIONAL del MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL.

**Art. 3º** — Acéptase, a partir del 12 de marzo de 2010, la renuncia presentada por el doctor Sergio Alejandro BERNI (DNI Nº 16.137.525), al cargo de SUBSECRETARIO DE ABORDAJE TERRITORIAL de la SECRETARIA DE GESTION Y ARTICULACION INSTITUCIONAL del MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL.

**Art. 4º** — Desígnase, a partir del 12 de marzo de 2010, en el cargo de SECRETARIA DE ORGANIZACION Y COMUNICACION COMUNITARIA del MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL, a la Nutricionista Inés del Carmen PAEZ D'ALESSANDRO (DNI Nº 5.137.543).

**Art. 5º** — Desígnase, a partir del 12 de marzo de 2010, en el cargo de SECRETARIO DE GESTION Y ARTICULACION INSTITUCIONAL del MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL, al doctor Sergio Alejandro BERNI (DNI Nº 16.137.525).

**Art. 6º** — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — FERNANDEZ DE KIRCHNER. — Aníbal D. Fernández. — Alicia M. Kirchner.

## MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

**Decreto 350/2010**

**Desestímase un recurso interpuesto contra la Resolución Conjunta de la ex Secretaría de la Función Pública y del ex Consejo Nacional del Menor y la Familia Nº 25/93.**

Bs. As., 9/3/2010

VISTO el Expediente Nº 20.072/94 del registro del ex CONSEJO NACIONAL DEL MENOR Y LA FAMILIA, dependiente del entonces MINISTERIO DE SALUD Y ACCION SOCIAL; y

CONSIDERANDO:

Que por Resolución Conjunta ex SFP y ex CNMF Nº 025/93 se dispuso el reencasillamiento de la agente Da. Emma Beatriz MAGGI de VICENT, en el Nivel C, Grado 1, del entonces SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA, aprobado por Decreto Nº 993/91 (t,o. 1995) y demás prescripciones fijadas por Resolución ex SFP Nº 112/91.

Que por Resolución Conjunta ex SFP Nº 105 y ex CNMyF Nº 289 de fecha 22 de junio de 1999 se desestimó el recurso de reconsideración interpuesto por la mencionada agente contra el acto administrativo de su reencasillamiento, por el cual solicitara un nivel superior al asignado.

Que la recurrente se agravia, en sustancia, por considerar que su ubicación en el nuevo nivel escalafonario no se compadece con las funciones que efectivamente desempeñaba al tiempo de considerarse el reencasillamiento.

Que notificada de los términos del art. 88 del Reglamento de Procedimientos Administrativos —Decreto 1759/72— T.O. 1991, a efectos de ampliar y/o mejorar los argumentos de su recurso, la causante no presentó escrito alguno, no aportando, por lo tanto, nuevos elementos de juicio que permitan modificar el enfoque fáctico y jurídico tenido en cuenta al resolver el recurso de reconsideración.

Que por consiguiente cabe concluir que el grado de responsabilidad, complejidad y autonomía de las funciones vertidas encuadran en la definición del respectivo nivel escalafonario contenida en el art. 10 del Anexo I al entonces SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA.

Que, en consecuencia, corresponde rechazar el recurso jerárquico en subsidio.

Que los Servicios Jurídicos Permanentes de la SECRETARIA NACIONAL DE NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y FAMILIA y del MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL han tomado la intervención que les compete.

Que la PROCURACION DEL TESORO DE LA NACION ha intervenido en virtud de la prescripción del artículo 92, segundo párrafo del Reglamento de Procedimientos Administrativos —Decreto Nº 1759/72— T.O. 1991, como así también la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PUBLICO de la entonces SUBSECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS.

Que en el caso se actúa de conformidad con las disposiciones del artículo 90 del Reglamento de Procedimientos Administrativos —Decreto Nº 1759/72— T.O. 1991 y del artículo 99, inciso 1) de la CONSTITUCION NACIONAL.

Por ello,

LA PRESIDENTA
DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

**Artículo 1º** — Desestímase el recurso jerárquico en subsidio interpuesto por la agente del ex CONSEJO NACIONAL DEL MENOR Y LA FAMILIA, dependiente del entonces MINISTERIO DE SALUD Y ACCION SOCIAL, Da. Emma Beatriz MAGGI de VICENT (D.N.I. Nº 8.788.939, Legajo Nº 81.917), contra la Resolución Conjunta ex SFP y ex CNMyF Nº 025/93.

**Art. 2º** — Hágase saber a la recurrente que con el dictado del presente acto queda agotada la vía administrativa, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90 del Reglamento de Procedimientos Administrativos Decreto Nº 1759/72 T.O. 1991, sin perjuicio de la posibilidad de interponer el recurso contemplado por su artículo 100.

**Art. 3º** — Comuníquese, publíquese, dése a la DIRECCION NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese. — FERNANDEZ DE KIRCHNER. — Alicia M. Kirchner.

## PROPIEDAD INTELECTUAL

**Decreto 342/2010**

**Desestímase una presentación interpuesta contra los Decretos Nros. 746/73 y 1914/06.**

Bs. As., 8/3/2010

VISTO el Expediente Nº 203/08 de la SECRETARIA DE MEDIOS DE COMUNICACION de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS y la Actuación Nº 25520-08-1-3 de la SECRETARIA LEGAL Y TECNICA de la PRESIDENCIA DE LA NACION, que corre agregada al precitado expediente, y

CONSIDERANDO:

Que mediante el escrito obrante a fojas 1/13 del Expediente SMC Nº 203/08, la CAMARA ARGENTINA DE EXHIBIDORES MULTIPANTALLAS (CAEM), CINEMARK ARGENTINA SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA y HOYTS GENERAL CINEMA DE ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA interpusieron el reclamo que prevé el artículo 24 inciso a) de la Ley Nacional de Procedimientos Administrativos Nº 19.549 y sus modificatorias, contra los Decretos Nros. 746 del 18 de diciembre de 1973 y 1914 del 21 de diciembre de 2006.

Que el artículo 1º del Decreto Nº 746/73 prevé que a los efectos del artículo 56 de la Ley Nº 11.723 se consideran intérpretes: a) al director de orquesta, al cantor y a los músicos ejecutantes, en forma individual, b) al director y a los actores de obras cinematográficas y grabaciones con imagen y sonido en cinta magnética para televisión y c) al cantante, al bailarín y a toda otra persona que represente un papel, cante, recite, interprete o ejecute en cualquier forma que sea una obra literaria, cinematográfica o musical.

Que por los artículos 1º y 2º del Decreto Nº 1914/06 se estableció a su vez, que la asociación civil denominada SOCIEDAD ARGENTINA DE GESTION DE ACTORES INTERPRETES ASOCIACION CIVIL (S.A.G.A.I.) representará dentro del territorio nacional a los artistas intérpretes argentinos y extranjeros referidos a las categorías de actores y bailarines en todas sus variantes, y a sus derecho-habientes, para percibir y administrar las retribuciones previstas en el artículo 56 de la Ley Nº 11.723 por la explotación, utilización, puesta a disposición interactiva o comunicación al público en cualquier forma de sus interpretaciones fijadas en grabaciones audiovisuales u otros soportes; quedando, asimismo, la SOCIEDAD ARGENTINA DE GESTION DE ACTO-

RES INTERPRETES ASOCIACION CIVIL (S.A.G.A.I.) autorizada como entidad única para convenir con terceros usuarios o utilizadores de tales interpretaciones, por su explotación en el territorio nacional, la forma de recaudación y el importe de las retribuciones referidas, así como su adjudicación y distribución entre los actores y bailarines que las hayan generado, con observancia estricta de los principios de objetividad, equidad y proporcionalidad y que la SECRETARIA DE MEDIOS DE COMUNICACION de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, o el organismo que en el futuro la sustituya, con intervención de la mencionada asociación civil, aprobará, fijará o modificará los aranceles o la retribución, o la fórmula para su cálculo (tarifa), que deberán abonar los usuarios por la explotación, puesta a disposición interactiva o comunicación al público en cualquier forma, de las interpretaciones actorales o de danza fijadas en grabaciones audiovisuales u otros soportes.

Que, a través de su presentación, las peticionarias plantearon la inconstitucionalidad de los citados decretos.

Que, los principales argumentos sobre la base de los cuales las presentantes fundaron su reclamo son que el artículo 56 de la Ley Nº 11.723 no contempla un “derecho de remuneración” a favor del intérprete cinematográfico; que el Decreto Nº 746/73, “que busca reglamentar” el artículo 56 de la Ley Nº 11.723 “incurre en un manifiesto exceso reglamentario al incorporar a los Intérpretes Cinematográficos” puesto que estos últimos no están contemplados —expresaron las reclamantes— en el artículo 56 de la Ley Nº 11.723, por lo que el referido decreto estaría creando un derecho de propiedad intelectual “esto es, en definitiva, el derecho de remuneración reconocido a favor de los Intérpretes”, lo cual atentaría contra el derecho de propiedad de los exhibidores cinematográficos y que el Decreto Nº 1914/06, en cuanto complementa al Decreto Nº 746/73, también incurre en exceso reglamentario.

Que: “La primera y obvia razón para realizar tal afirmación” —añadieron las presentantes— “es, sencillamente”, que el texto del artículo 56 de la citada Ley menciona expresamente a los “intérpretes de obras literarias y musicales” y no a “intérpretes de obras cinematográficas”.

Que —afirmaron en tal sentido— “...los tratados internacionales aplicables en la materia... no reconocen el derecho de remuneración a favor del intérprete audiovisual (sino que lo limitan al intérprete musical)” y que: “El Poder Ejecutivo Nacional al dictar la normativa impugnada, contradice la normativa supranacional vigente (tratados internacionales en la materia) que responsabilizan al Estado Nacional frente a la comunidad internacional por su cabal cumplimiento”.

Que, en relación con la SOCIEDAD ARGENTINA DE GESTION DE ACTORES INTERPRETES ASOCIACION CIVIL (S.A.G.A.I), las presentantes señalaron que existen sobradas razones para desconocer su legitimidad.

Que, sostuvieron en tal sentido: “SAGAI no tiene representatividad, ya que no se conoce la cantidad de actores profesionales adheridos a la entidad, no se trata con una asociación con prestigio ni historia” ...y por lo tanto es totalmente “excesivo e irrazonable” que sobre esta entidad recaiga la representación “amplísima” que le concede el Decreto Nº 1914/06.

Que, como sustento de su reclamo, la CAMARA ARGENTINA DE EXHIBIDORES MULTIPANTALLA (CAEM), CINEMARK ARGENTINA SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA y HOYTS GENERAL CINEMA DE ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA señalaron también que los Decretos Nros. 746/73 y 1914/06 “están dictados por órganos incompetentes. El único órgano competente para decidir la incorporación de los intérpretes cinematográficos en dicho artículo —independientemente de la razonabilidad y constitucionalidad de dicha eventual incorporación— es el Poder Legislativo”.

Que, en lo que respecta a la tacha de inconstitucionalidad del Decreto Nº 746/73, formulada por las reclamantes sobre la base de que los intérpretes cinematográficos no se encontrarían incluidos dentro de las previsiones del artículo 56 de la Ley Nº 11.723, en tanto y en cuanto dicha norma menciona expresamente a los “intérpretes de obras literarias y musicales” y no a intérpretes de obras cinematográficas, cabe señalar en tal aspecto que el Máximo Tribunal ha sostenido sobre el particular que “la conformidad que debe guardar un decreto respecto de la ley no consiste en una coincidencia textual entre ambas normas, sino de espíritu, y que, en general, no vulneran el principio establecido en el artículo 99 inciso 2 de la Constitución Nacional, los reglamentos que se expiden para la mejor ejecución de las leyes cuando la norma de grado inferior mantiene inalterables los fines y el sentido con que la ley ha sido sancionada (Fallos 318-1707 y sus citas)” (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION, 20 de agosto de 1998; “Recurso de Hecho AADI CAPIF, Asociación Civil Recaudadora contra Hotel Mon Petit y otro.”

Que, así, el Decreto Nº 746/73 “no excede en su letra la facultad reglamentaria del Poder Ejecutivo...” (CAMARA NACIONAL DE APELACIONES EN LO CIVIL, Sala E; 7 de diciembre de 1981; “Asociación Argentina de Intérpretes contra Clemente Lococo Sociedad Anónima), puesto que: “El artículo 56 de la Ley Nº 11.723 se refiere al derecho de los intérpretes de obras literarias o musicales cuando se las difunda —en cuanto a lo que aquí importa— en forma grabada sobre disco, película, cinta, hilo o cualquier otra sustancia o cuerpo apto para la reproducción sonora o visual; al aclararse, en el artículo 1 de dicho decreto reglamentario, que los actores o cualquier persona que ‘represente un papel’ son reputados intérpretes, no se añade una nueva categoría de interesados sino que se delimita el ámbito de operatividad personal de la norma del artículo 56 de la ley citada, y al mencionarse a las obras cinematográficas no se alude sino a la obra literaria difundida en ‘película’ (CAMARA NACIONAL DE APELACIONES EN LO CIVIL, Sala E; 7 de diciembre de 1981; “Asociación Argentina de Intérpretes contra Clemente Lococo Sociedad Anónima).

Que, en igual sentido, en autos “Asociación Argentina de Intérpretes contra L.S. 84 T.V. Canal 11”, la CAMARA NACIONAL DE APELACIONES EN LO CIVIL, Sala D, dispuso que el mencionado canal de televisión debía pagar los derechos de intérprete por la teledifusión de los films, considerando que ese derecho se encuentra consagrado en el artículo 56 de la Ley Nº 11.723 y sus modificatorias.

Que idéntico criterio fue adoptado por el JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA EN LO CIVIL Nº 30, en autos “Asociación Argentina de Intérpretes contra L.S. 82 T.V. Canal 7 Argentina Televisora Color”, donde recayera sentencia firme con fecha 15 de diciembre de 1987.

Que tales consideraciones guardan coincidencia con las disposiciones de la Convención de Berna para la Protección de las Obras Literarias y Artísticas, firmada en 1886 y revisada en Bruselas en 1948, aprobada por la Ley Nº 17.251, en las cuales se incluyó precisamente, dentro de los términos “obras literarias y artísticas”, entre otras, “...las obras cinematográficas y aquellas obtenidas por un proceso análogo a la cinematografía” (artículo 2, inciso 1).

Que la Convención Interamericana sobre el Derecho de Autor en Obras Literarias, Científicas y Artísticas, de Washington de 1946 aprobada por la Ley Nº 14.186 prevé también en su artículo V, párrafo 1, que: “Serán protegidas como obras originales sin perjuicio del derecho del autor sobre la obra primigenia, las traducciones, adaptaciones, compilaciones, arreglos, compendios, dramatizaciones u otras versiones de obras literarias, científicas y artísticas, inclusive las adaptaciones fotográficas y cinematográficas”.

Que, de tal modo, el artículo 1º del Decreto Nº 746/73, en cuanto considera intérpretes a los efectos del artículo 56 de la Ley Nº 11.723 a los actores de obras cinematográficas y al bailarín de una obra cinematográfica, no excede las previsiones de la norma reglamentada, puesto que ese tipo de obras se encuentra comprendido dentro del concepto de obra literaria o musical previsto en el artículo 56 de la Ley Nº 11.723.

Que, en relación con la presunta inaplicabilidad a los exhibidores cinematográficos de la obligatoriedad del pago de los derechos conferidos por la Ley Nº 11.723 en favor a los intérpretes cinematográficos, cabe señalar que: “El exhibidor obtiene un lucro de la proyección de la película, aún cuando deba dividir sus ingresos con los productores y distribuidores; de allí que, como contrapartida debe hacerse cargo de la retribución a los intérpretes prevista por el artículo 56 de la Ley Nº 11.723. Se trata de una obligación ‘ex lege’ cuyo sujeto pasivo a tenor de la redacción de esa norma, no puede sino ubicarse en quien retransmite o reproduce sonora o visualmente una obra, o sea el empresario cinematográfico” (CAMARA NACIONAL DE APELACIONES EN LO CIVIL, Sala E; 7 de diciembre de 1981; “Asociación Argentina de Intérpretes contra Clemente Lococo Sociedad Anónima).

Que las regalías por la interpretación difundida o retransmitida no constituyen un tributo sino una retribución por la utilización de la interpretación reconocida por el artículo 56 de la Ley Nº 11.723 y sus modificatorias, y no importan en modo alguno una violación al derecho de propiedad de los sujetos obligados a efectuar dicha retribución.

Que, en cuanto a la designación realizada por el Decreto Nº 1914/06, de la SOCIEDAD ARGENTINA DE GESTION DE ACTORES INTERPRETES ASOCIACION CIVIL (S.A.G.A.I.) como receptora y administradora de las retribuciones de los artistas intérpretes argentinos y extranjeros referidos a las categorías de actores y bailarines en todas sus variantes, y a sus derecho-habientes, previstas en el artículo 56 de la Ley Nº 11.723, conviene señalar que la citada entidad es una asociación civil sin fines de lucro creada para proteger y gestionar tales derechos, en favor de sus legítimos titulares.

Que a fin de asegurar las ventajas de la administración colectiva de derechos, es conveniente que exista una sola organización por cada categoría de derechos en un mismo país.

Que lo dispuesto en el artículo 2º del Decreto Nº 1914/06 implica adoptar, mediante un régimen legal específico, un sistema que posibilita el ejercicio del derecho que se procura resguardar en el artículo 56 de la Ley Nº 11.723.

Que, en ese sentido se expidió la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION en autos “Recurso de Hecho AADI CAPIF, Asociación Civil Recaudadora contra Hotel Mon Petit y otro” el 20 de agosto de 1998, en relación con la fijación de aranceles y la creación de una asociación civil con personería propia para percibir y administrar las retribuciones previstas en el artículo 56 de la Ley Nº 11 .723 y sus modificatorias respecto de intérpretes musicales y en los Decretos Nros. 1670 y 1671 del 2 de diciembre de 1974 respecto de los productores de fonogramas.

Que, por tales razones, corresponde desestimar el reclamo interpuesto por la CAMARA ARGENTINA DE EXHIBIDORES MULTIPANTALLAS (CAEM), CINEMARK ARGENTINA SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA y HOYTS GENERAL CINEMA DE ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA, contra los Decretos Nros. 746/73 y 1914/06.

Que ha tomado intervención la DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS de la SECRETARIA LEGAL Y TECNICA de la PRESIDENCIA DE NACION.

Que la presente medida se dicta en ejercicio de las atribuciones emergentes del artículo 24, inciso a) de la Ley Nacional de Procedimientos Administrativos Nº 19.549 y sus modificatorias.

Por ello,

LA PRESIDENTA
DE LA NACION ARGENTINA
DECRETA:

**Artículo 1º** — Desestímase la presentación deducida como reclamo impropio previsto por el artículo 24 inciso a) de la Ley Nacional de Procedimientos Administrativos Nº 19.549 y sus modificatorias, que fuera interpuesto por la CAMARA ARGENTINA DE EXHIBIDORES MULTIPANTALLAS (CAEM), CINEMARK ARGENTINA SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA y HOYTS GENERAL CINEMA DE ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA, contra los Decretos Nros. 746 del 18 de diciembre de 1973 y 1914 del 21 de diciembre de 2006.

**Art. 2º** — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — FERNANDEZ DE KIRCHNER. — Aníbal D. Fernández.




## MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION PRODUCTIVA

**Decisión Administrativa 97/2010**

**Apruébase una contratación en la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica.**

Bs. As., 10/3/2010

VISTO el Expediente Nro. 0909/09 del registro de la AGENCIA NACIONAL DE PROMOCION CIENTIFICA Y TECNOLOGICA, organismo desconcentrado del MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION PRODUCTIVA, el Contrato de Préstamo Nro. 7599-AR del 6 de agosto de 2009 suscripto entre la NACION ARGENTINA y el BANCO INTERNACIONAL DE RECONSTRUCCION Y FOMENTO, el Decreto Nro. 1184 de fecha 20 de septiembre de 2001 y sus modificatorios, Nro. 491 de fecha 12 de marzo de 2002, Nro. 601 de fecha 11 de abril de 2002, Nro. 577 de fecha 7 de agosto de 2003, Nro. 149 del 22 de febrero de 2007 y Nro. 1248 del 14 de septiembre de 2009; los Decretos Nros. 21 de fecha 10 de diciembre de 2007 y 2345 de fecha 30 de diciembre de 2008; la Decisión Administrativa Nro. 116 de fecha 12 de agosto de 2009, y

CONSIDERANDO:

Que con fecha 6 de agosto de 2009 se suscribió el mencionado Contrato de Préstamo Nro. 7599-AR mediante el cual el BANCO INTERNACIONAL DE RECONSTRUCCION Y FOMENTO concurre con la NACION ARGENTINA en la financiación del PROGRAMA PARA PROMOVER LA INNOVACION PRODUCTIVA cuyo Organo Ejecutor es el MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION PRODUCTIVA que ejecutará a través de la AGENCIA NACIONAL DE PROMOCION CIENTIFICA Y TECNOLOGICA con la participa-

ción de universidades e institutos de investigación, sector privado e inversores de capital de riesgo con incumbencia en la ejecución de los distintos componentes.

Que el Programa al que se destinan los recursos tiene como objetivo general apoyar el alto crecimiento sostenido promoviendo la diversificación de las exportaciones y el aumento del valor agregado de la producción, a través de la innovación y el desarrollo de nuevas empresas de base tecnológica.

Que mediante las actuaciones citadas en el Visto, tramita la aprobación de un Contrato bajo el régimen del Decreto Nro. 2345 de fecha 30 de diciembre de 2008, en el ámbito del MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION PRODUCTIVA, cuya prestación resulta indispensable para el debido cumplimiento de los diversos objetivos asignados a la mencionada Jurisdicción, según las previsiones del Decreto Nro. 21/07.

Que por el artículo 1º del Decreto Nro. 577/03, modificado por sus similares Nro. 149/07 y 1248/09, se estableció que toda contratación encuadrada en las previsiones del Decreto Nro. 491/02 y su reglamentación, será aprobada por el JEFE DE GABINETE DE MINISTROS en aquellos supuestos de renovaciones o prórrogas en las cuales se modifique alguna de las condiciones pactadas en el contrato originario.

Que en la contratación propiciada se configura el presupuesto previsto en la norma precedentemente citada, por lo que corresponde al suscripto disponer su aprobación.

Que una serie de objetivos asignados previamente al entonces MINISTERIO DE EDUCACION, CIENCIA Y TECNOLOGIA, fueron asumidos por el MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION PRODUCTIVA, según las previsiones del Decreto Nro. 21/07, por lo que corresponde considerarlo continuador de dichas funciones.

Que el consultor propuesto para renovar su contratación ha prestado servicios en dicho Ministerio en el marco del Decreto Nro. 2345/08 hasta el 30 de junio de 2009 de acuerdo a lo establecido en la Decisión Administrativa Nro. 116/09, por lo que no resulta necesario cumplimentar los recaudos previstos en el artículo 6º del Decreto Nro. 601/02.

Que la presente renovación de contrato de Locación de Servicios se tramita dentro del marco del Contrato de Préstamo BIRF 7599-AR, por el cual, en su Sección III.D del Apéndice 2, se acordó que la Revisión del BANCO INTERNACIONAL DE RECONSTRUCCION Y FOMENTO en la selección de consultores será Posterior.

Que la financiación del contrato que se aprueba por la presente medida, será atendida íntegramente con cargo al "PROGRAMA PARA PROMOVER LA INNOVACION PRODUCTIVA - Contrato de Préstamo Nro. 7599-AR", de acuerdo a las partidas específicas de los créditos presupuestarios de la Jurisdicción 71 - MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION PRODUCTIVA.

Que la DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS del MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION PRODUCTIVA ha tomado la intervención de su competencia.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades conferidas por el artículo 100, incisos 1 y 2, de la CONSTITUCION NACIONAL y a tenor de lo establecido por el artículo 1º del Decreto Nro. 577/03, modificado por sus similares Nro. 149/07 y 1248/09.

Por ello,

EL JEFE
DE GABINETE DE MINISTROS
DECIDE:

**Artículo 1º** — Apruébase la contratación celebrada entre el MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION PRODUCTIVA y el consultor que se detalla en la planilla que como ANEXO I, forma parte integrante de la presente medida, por el período, categoría y monto indicados en la misma, en los términos del Contrato de Préstamo BIRF Nro. 7599-AR.

**Art. 2º** — El gasto que demande el cumplimiento de la presente Decisión Administrativa, será atendido con cargo a las partidas específicas del Presupuesto de la Jurisdicción 71 - MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION PRODUCTIVA para el ejercicio 2010, cuya desagregación se encuentra detallada en el ANEXO I que integra la presente medida.

**Art. 3º** — Comuníquese, publíquese, dése a la DIRECCION NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL, y archívese. — Aníbal D. Fernández. — José L. S. Barañao.

ANEXO I

RENOVACION

MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION PRODUCTIVA

| DEPENDENCIA | APELLIDO Y NOMBRE | C.U.I.T. | DESDE | HASTA | CATEG. RANGO | DEDICAC. | MONTO MENSUAL | MONTO TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| AGENCIA NACIONAL DE PROMOCIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA - MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN PRODUCTIVA | GARCÍA AIMEE FABIOLA | 27-20306536-7 | 01-07-09 | 31-12-09 | CO I | COMPLETA | $ 6.500,00 | $ 39.000,00 |
| | Programa 44 - Actividad 02 - Inciso 1 - Ppal. 8 - Ppcial. 7 - Fuente de Financiamiento 22 | | | | | | | $ 39.000,00 |

## MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**Decisión Administrativa 96/2010**

**Dase por aprobada una contratación en la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.**

Bs. As., 10/3/2010

VISTO el Expediente Nº 6238/09 del Registro de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.), la Ley Nº 24.557 y sus modificaciones, los Decretos Nros. 491 de fecha 12 de marzo de 2002, 601 de fecha 11 de abril de 2002, 577 de fecha 7 de agosto de 2003 y su modificatorio, Decreto Nº 1248 de fecha 14 de septiembre de 2009, 2345 de fecha 30 de diciembre de 2008 y la Resolución de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO Nº 772 de fecha 29 de julio de 2009, y

CONSIDERANDO:

Que mediante el artículo 35 de la Ley Nº 24.557 se creó la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.) como entidad autárquica en el ámbito de la SECRETARIA DE SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Que el artículo 36, apartado 1, inciso e) de la Ley Nº 24.557 de Riesgos del Trabajo establece, dentro de las funciones inherentes a la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO, las de "...dictar su reglamento interno, administrar su patrimonio, gestionar el Fondo de Garantía, determinar su estructura organizativa y su régimen interno de gestión de recursos humanos...".

Que el Decreto Nº 2345 de fecha 30 de diciembre de 2008, estableció los nuevos perfiles y el régimen retributivo para las contrataciones de los consultores profesionales para la Administración Pública Nacional.

Que por el Decreto Nº 491 de fecha 12 de marzo de 2002, el PODER EJECUTIVO NACIONAL ha asumido el control directo e inmediato de las designaciones, contrataciones y determinados movimientos de personal en el ámbito de su competencia.

Que según lo establece el artículo 1º del Decreto Nº 601 de fecha 11 de abril de 2002, las disposiciones del decreto mencionado en el considerando precedente, son aplicables, entre otros, a las locaciones de servicios celebradas en virtud de lo dispuesto en el Decreto Nº 2345 de fecha 30 de diciembre de 2008.

Que por Decreto Nº 577 de fecha 7 de agosto de 2003, modificado por el Decreto Nº 1248 de fecha 14 de septiembre de 2009, se estableció que las contrataciones de la Administración Pública Nacional, centralizada y descentralizada, serán aprobadas por el Jefe de Gabinete de Ministros o el Ministro o Secretario de la PRESIDENCIA DE LA NACION, según corresponda, dependiendo de la retribución u honorario mensual fijado en las mismas y según sean éstas nuevas contrataciones, renovaciones o prórrogas.

Que atento a ello, la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO ha solicitado a esta JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS la aprobación de una contratación de personal especializado, toda vez que el importe mensual supera la suma de PESOS CINCO MIL SETECIENTOS ($ 5700).

Que la persona cuya contratación se propone, reúne los requisitos de capacidad e idoneidad necesarios para cumplir las tareas que constituyen objeto de la misma, resultando estas necesarias para gestionar, complementar y fortalecer la labor de ese Organismo.

Que mediante la Resolución de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO Nº 772 de fecha 29 de julio de 2009, fue aprobada la estructura orgánico-funcional de dicho Organismo.

Que el Departamento de Presupuesto y Contabilidad indicó que los excedentes del Fondo de Garantía establecido por el artículo 33, apartado 4 de la Ley Nº 24.557, cuentan con recursos suficientes para afrontar el gasto requerido.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 100, incisos 1º y 2º de la CONSTITUCION NACIONAL y el artículo 1º del Decreto Nº 577/03 y su modificatorio Decreto Nº 1248/09.

Por ello,

EL JEFE
DE GABINETE DE MINISTROS
DECIDE:

**Artículo 1º** — Dase por aprobada la contratación, en los términos del Decreto Nº 2345 de fecha 30 de diciembre de 2008, entre la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.), ente autárquico en el ámbito de la SECRETARIA DE SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, y la persona cuyos datos de identidad se detallan en la planilla que, como Anexo, forma parte integrante de la presente decisión administrativa, conforme las condiciones, plazo y monto allí consignados.

**Art. 2º** — El gasto que demande el cumplimiento de la presente decisión administrativa, se atenderá con cargo al fondo proveniente de los excedentes del Fondo de Garantía establecido por el artículo 33, apartado 4 de la Ley Nº 24.557.

**Art. 3º** — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Aníbal D. Fernández. — Carlos A. Tomada.

ANEXO

CONTRATO 2345/08 AÑO 2009

EXCEDENTES DEL FONDO DE GARANTIA

| Apellido y Nombre | M.I. Nº | Período de Vigencia | Función y Rango | Monto Mensual | Lugar de Prestación de Servicios |
|---|---|---|---|---|---|
| CRESPO, Ariel Rubén | 8.479.040 | 27/04/09 al 30/06/09 | Coordinador General IV | $ 8.000,00 | Departamento de Prensa y Comunicación |

# RESOLUCIONES



Secretaría de Relaciones Institucionales

## ADHESIONES OFICIALES

**Resolución 10/2010**

**Auspíciase la "Fiesta Nacional de la Vendimia" que se llevará a cabo en la Ciudad de Mendoza.**

Bs. As., 2/3/2010

VISTO el Expediente Nº S01:0042232/2010 del Registro del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA, y

CONSIDERANDO:

Que por el expediente citado en el Visto, el MINISTERIO DE LA PRODUCCION, TECNOLOGIA E INNOVACION, de la Ciudad de Mendoza, Provincia de MENDOZA, solicita el auspicio del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA, para la realización de la "FIESTA NACIONAL DE LA VENDIMIA", que se llevará a cabo en la mencionada ciudad, entre los días 5 y 8 de marzo de 2010.

Que el mencionado evento se realiza desde el año 1936, con el objetivo de reivindicar la cultura popular, la tradición gauchesca, y el amor a la tierra, siendo la Fiesta más importante de la Provincia de MENDOZA.

Que los objetivos que se persiguen con la realización de dicho evento se hallan estrechamente ligados a la acción que lleva a cabo en la materia el MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA.

Que la Dirección de Legales del Area de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentos, dependiente de la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA, ha tomado la intervención que le compete.

Que la suscripta es competente para dictar el presente acto, en virtud de las facultades que le otorga el Artículo 1º, inciso II) del Decreto Nº 101 de fecha 16 de enero de 1985, modificado por su similar Nº 2202 de fecha 14 de diciembre de 1994.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE RELACIONES INSTITUCIONALES
RESUELVE:

**Artículo 1º** — Otórgase el auspicio del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA, para la realización de la "FIESTA NACIONAL DE LA VENDIMIA", que se llevará a cabo en la Ciudad de Mendoza, Provincia de MENDOZA, entre los días 5 y 8 de marzo de 2010.

**Art. 2º** — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Andrea F. García.

Secretaría de Relaciones Institucionales

## ADHESIONES OFICIALES

**Resolución 12/2010**

**Auspíciase el "Centenario del Dique Ingeniero Ballester" que se llevará a cabo en la Localidad de Contralmirante Cordero, Provincia de Río Negro.**

Bs. As., 10/3/2010

VISTO el Expediente Nº S01:0063290/2010 del Registro del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA, y

CONSIDERANDO:

Que por el expediente citado en el Visto, la Municipalidad de Contralmirante Cordero, Provincia de RIO NEGRO, solicita el auspicio del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA, para la realización del "CENTENARIO DEL DIQUE INGENIERO BALLESTER", que se llevará a cabo en la Localidad de Contralmirante Cordero, Provincia de RIO NEGRO, entre los días 17 y 21 de marzo de 2010.

Que dicho evento se realiza por cumplirse el centenario del mencionado dique, con el objetivo de revalorizar el esfuerzo realizado hace CIEN (100) años por los pioneros que en una tierra tan inhóspita realizaron esta obra que luego se transformaría en el Gran Valle de la Patagonia.

Que los objetivos que se persiguen con la realización de dicho evento se hallan estrechamente ligados a la acción que lleva a cabo en la materia el MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA.

Que la Dirección de Legales del Area de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentos, dependiente de la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA, ha tomado la intervención que le compete.

Que la suscripta es competente para dictar el presente acto, en virtud de las facultades que le otorga el Artículo 1º, inciso II) del Decreto Nº 101 de fecha 16 de enero de 1985, modificado por su similar Nº 2202 de fecha 14 de diciembre de 1994.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE RELACIONES INSTITUCIONALES
RESUELVE:

**Artículo 1º** — Otórgase el auspicio del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA, para la realización del "CENTENARIO DEL DIQUE INGENIERO BALLESTER", que se llevará a cabo en la Localidad de Contralmirante Cordero, Provincia de RIO NEGRO, entre los días 17 y 21 de marzo de 2010.

**Art. 2º** — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Andrea F. García.

Secretaría de Relaciones Institucionales

## ADHESIONES OFICIALES

**Resolución 14/2010**

**Auspíciase la "38º Fiesta Nacional del Ternero y Día de la Yerra" que se llevará a cabo en la Localidad de Ayacucho, Provincia de Buenos Aires.**

Bs. As., 11/3/2010

VISTO el Expediente Nº S01:0038871/2010 del Registro del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA, y

CONSIDERANDO:

Que por el expediente citado en el Visto, la Asociación Civil Fiesta Nacional del Ternero y Día de la Yerra, solicita el auspicio del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA, para la realización de la "38º FIESTA NACIONAL DEL TERNERO Y DIA DE LA YERRA", que se llevará a cabo en la Localidad de Ayacucho, Provincia de BUENOS AIRES, entre los días 4 y 11 de abril de 2010.

Que el evento se realiza desde hace TREINTA Y OCHO (38) años en la Localidad de Ayacucho, Provincia de BUENOS AIRES, con el objetivo de reivindicar la tradición gauchesca, la cultura popular y el amor a la tierra, siendo el festival más grande de la región en su género, atrayendo a espectadores de todo el país.

Que la mencionada Fiesta creció con los objetivos de revivir y mantener vigentes las tradiciones culturales nacionales, realizando un sinnúmero de manifestaciones telúricas, como jineteadas, con gran participación de diversas instituciones, espectáculos artísticos y un Certamen Nacional de Canto Folklórico.

Que en este sentido, el citado Ministerio sostiene, entre sus objetivos, el de promocionar, fomentar, reivindicar y apoyar las diversas manifestaciones de la cultura popular argentina.

Que la referida Fiesta contribuye a reafirmar los principios que dieron lugar a la gesta de nuestra independencia, en especial en el año del Bicentenario de la Revolución de Mayo.

Que la Dirección de Legales del Area de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentos, dependiente de la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA, ha tomado la intervención que le compete.

Que la suscripta es competente para dictar el presente acto, en virtud de las facultades que le otorga el Artículo 1º, inciso II) del Decreto Nº 101 de fecha 16 de enero de 1985, modificado por su similar Nº 2202 de fecha 14 de diciembre de 1994.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE RELACIONES INSTITUCIONALES
RESUELVE:

**Artículo 1º** — Otórgase el auspicio del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA, para la realización de la "38º FIESTA NACIONAL DEL TERNERO Y DIA DE LA YERRA", que se llevará a cabo en la Localidad de Ayacucho, Provincia de BUENOS AIRES, entre los días 4 y 11 de abril de 2010.

**Art. 2º** — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Andrea F. García.

Secretaría de Relaciones Institucionales

## ADHESIONES OFICIALES

**Resolución 15/2010**

**Auspíciase la "28º Fiesta de las Tropillas y la Tradición" organizada en la Ciudad de Lobería, Provincia de Buenos Aires.**

Bs. As., 11/3/2010

VISTO el Expediente Nº S01:0060534/2010 del Registro del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA, y

CONSIDERANDO:

Que por el expediente citado en el Visto, la Asociación Civil denominada, "AGRUPACION TRADICIONALISTA GAUCHOS DE LOBERIA", solicita el auspicio del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA, para la realización de la "28º FIESTA DE LAS TROPILLAS Y LA TRADICION" que se llevará a cabo en la Localidad de Lobería, Provincia de BUENOS AIRES, entre los días 12 y 14 de marzo de 2010.

Que dicha Fiesta se realiza desde hace VEINTIOCHO (28) años, desarrollando actividades que profundizan las raíces tradicionalistas homenajeando al hombre de campo.

Que la mencionada Fiesta creció con los objetivos de revivir y mantener vigentes las tradiciones culturales nacionales, realizando un sinnúmero de manifestaciones telúricas, como jineteadas, una importante semana cultural, con gran participación de diversas instituciones, espectáculos artísticos y varias actividades más.

Que en este sentido, el citado Ministerio sostiene, entre sus objetivos, el de promocionar, fomentar, reivindicar y apoyar las diversas manifestaciones de la cultura popular argentina.

Que la referida Fiesta contribuye a reafirmar los principios que dieron lugar a la gesta de nuestra independencia, en especial en el año del Bicentenario de la Revolución de Mayo.

Que la Dirección de Legales del Area de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentos, dependiente de la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA, ha tomado la intervención que le compete.

Que la suscripta es competente para dictar el presente acto, en virtud de las facultades que le otorga el Artículo 1º, inciso II) del Decreto Nº 101 de fecha 16 de enero de 1985, modificado por su similar Nº 2202 de fecha 14 de diciembre de 1994.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE RELACIONES INSTITUCIONALES
RESUELVE:

**Artículo 1º** — Otórgase el auspicio del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA, para la realización de la " 28º FIESTA DE LAS TROPILLAS Y LA TRADICION", que se llevará a cabo en la Ciudad de Lobería, Provincia de BUENOS AIRES, durante los días del 12 y 14 de marzo de 2010

**Art. 2º** — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Andrea F. García.

Jefatura de Gabinete de Ministros

## ACUERDOS

**Resolución 9/2010**

**Apruébanse los Modelos de "Acuerdo de Retransmisión de Contenidos Generados por el Programa Fútbol para Todos".**

Bs. As., 27/1/2010

VISTO el CONTRATO DE ASOCIACION DE LA JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS CON LA ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO PARA LA TRANSMISION DE ESPECTACULOS DE FUTBOL POR TELEVISION ABIERTA Y GRATUITA, de fecha 20 de agosto de 2009, y la Decisión Administrativa Número 221 de fecha 1º de septiembre de 2009, y,

CONSIDERANDO:

Que por el CONTRATO DE ASOCIACION mencionado en el Visto, la ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO cedió, en forma exclusiva, a la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, los derechos de explotación primarios y secundarios, por sí o por terceros, por cualquier sistema o procedimiento audiovisual en distintos formatos, de las imágenes y/o sonidos obtenidos en ocasión y desarrollo de cada uno de los encuentros de los torneos de futbol de primera categoría organizados por AFA, con la facultad de cesión a terceros.

Que los derechos cedidos incluyen los de transmisión para la explotación comercial de los encuentros de fútbol, para su transmisión en vivo y en directo y/o diferido, en Capital Federal, el interior y exterior del país, ya sea por medio de la señal LS82 TV CANAL y su red de repetidoras de televisión abierta terrestre, sistema de televisión por cable, satelital y cualquier otra forma o sistema de comunicación electrónica o de transmisión creado o a crearse.

Que a los fines de la coordinación y articulación de la transmisión y explotación comercial de la televisación de los Torneos del Fútbol Argentino, en los términos del Contrato citado precedentemente, por Decisión Administrativa Nº 221/2009 se creó en la órbita de esta JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS el PROGRAMA FUTBOL PARA TODOS.

Que dicho PROGRAMA está a cargo de un Coordinador, asistido por un Secretario Ejecutivo, cuyas funciones, entre otras, son las de ejecutar las acciones relacionadas con la transmisión y explotación comercial de la televisación de los Torneos de Futbol.

Que a los fines de llevar adelante las actividades establecidas en el ACUERDO DE ASOCIACION, deviene necesario suscribir los pertinentes ACUERDOS DE RETRANSMISION DE CONTENIDOS GENERADOS POR EL PROGRAMA FUTBOL PARA TODOS, conforme los Convenios Tipo que por la presente se aprueban, los que se otorgarán entre el PROGRAMA y las EMPRESAS, que realicen la retrasmisión.

Que, asimismo, resulta procedente autorizar al Coordinador y el Secretario Ejecutivo del citado PROGRAMA, para que indistintamente suscriban los ACUERDOS DE RETRANSMISION.

Que ha tomado la intervención de su competencia la DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS de la SECRETARIA DE GABINETE de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS.

Que la presente medida se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el Artículo 8º del Decreto Nº 977/95.

Por ello,

EL JEFE
DE GABINETE DE MINISTROS
RESUELVE:

**Artículo 1º** — Apruébanse los Modelos de "ACUERDO DE RETRANSMISION DE CONTENIDOS GENERADOS POR EL PROGRAMA FUTBOL PARA TODOS" a ser suscriptos con los titulares de una señal de Televisión Abierta, una señal de Televisión y/o de una señal de contenidos para Televisión, que como Anexos I, II y III respectivamente, forman parte integrante del presente acto administrativo.

**Art. 2º** — Autorízase al Coordinador del PROGRAMA FUTBOL PARA TODOS, Licenciado D. Juan Gabriel MARIOTTO (DNI Nº 17.020.586), y al Secretario Ejecutivo, Contador Público Nacional D. José Lucas GAINCERAIN (DNI Nº 11.678.035), a suscribir los ACUERDOS DE RETRANSMISION cuyos modelos se aprueban por el artículo PRIMERO de la presente.

**Art. 3º** — Comuníquese, publíquese, dése a la DIRECCION NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese. — Aníbal D. Fernández.

ANEXO I

ACUERDO DE RETRANSMISION DE CONTENIDOS GENERADOS POR EL PROGRAMA FUTBOL PARA TODOS

El presente ACUERDO se celebra entre el Programa "FUTBOL PARA TODOS (en adelante "EL PROGRAMA"), representado en este acto por ………………… y la empresa…………………… representada en este acto por ..................... titular de una Señal de Televisión Abierta (en adelante "EL CANAL") a los…………….. días del mes de ........……….de 2010.

ANTECEDENTES

Con fecha 20 de agosto de 2009, se celebró el CONTRATO DE ASOCIACION DE LA JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS CON LA ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO PARA LA TRANSMISION DE ESPECTACULOS DE FUTBOL POR TELEVISION ABIERTA Y GRATUITA.

En virtud del citado contrato, la ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO cedió en forma exclusiva a la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, los derechos de explotación primarios y secundarios, por sí o por terceros, por cualquier sistema o procedimiento audiovisual en distintos formatos, creados o a crearse, de las imágenes y/o sonidos obtenidos en ocasión y desarrollo de cada uno de los encuentros de los torneos de fútbol de primera categoría organizados por la ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO, para su transmisión en vivo y en directo y/o en diferido, en Capital Federal, el interior y exterior del país, durante la vigencia de dicho Acuerdo, a fin de permitir el acceso libre y gratuito por televisión abierta en todo el territorio de la República.

Mediante Decisión Administrativa Nº 221/09 JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, se creó el PROGRAMA FUTBOL PARA TODOS, que tendrá por finalidad la coordinación y articulación de la transmisión y explotación comercial de la televisación de los Torneos de Fútbol Argentino para la REPUBLICA ARGENTINA y el exterior, organizados por la ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO.

OBJETO

El objeto del presente acuerdo es la determinación de las pautas a las que deberá ajustarse EL CANAL para retransmitir, en vivo y directo los contenidos generados por el Programa "FUTBOL PARA TODOS".

ALCANCE

El presente acuerdo no generará para las partes ninguna obligación de cualquier naturaleza o índole, salvo las expresamente consignadas en el mismo.

AUTORIZACION

La suscripción del presente acuerdo implica la autorización de EL PROGRAMA a EL CANAL de emitir los partidos de la …………] fecha que a continuación se detallan…… …………… ………………………… ……… …………… …………………………… ………………………… ……………… ……………correspondientes al Torneo de primera División "Torneo Clausura 2010" de la AFA, comprendidos en el Programa "FUTBOL PARA TODOS".

SEÑAL

La autorización de transmisión de los contenidos generados por el Programa FUTBOL PARA TODOS que se otorga a EL CANAL, sólo podrá implicar la retransmisión de la señal generada por EL PROGRAMA desde el comienzo de la transmisión de la misma y hasta su finalización, respetando el audio, la publicidad, y sin realizar agregados de ninguna naturaleza.

La retransmisión debe ajustarse en forma estricta a este Acuerdo.

Ninguna de las cláusulas contenidas en este Acuerdo reconoce a EL CANAL el derecho de manufacturar, distribuir o comercializar imágenes de la señal generada por EL PROGRAMA.

Queda absolutamente prohibido a EL CANAL, poner imágenes de la señal generada por EL PROGRAMA a disposición de terceros en ningún medio.

Ninguna cláusula contenida en este Acuerdo autoriza la reventa, licencia, o cualquier otra transferencia o distribución de imágenes de la señal generada por EL PROGRAMA.

CESION

El presente acuerdo es de carácter particular para LA EMPRESA, quien no podrá cederlo, a título gratuito ni oneroso.

USO NO AUTORIZADO

Toda utilización de imágenes de la señal generada por EL PROGRAMA de forma no expresamente autorizada, por este Acuerdo o infringiendo cualquiera de las disposiciones del mismo, habilita a EL PROGRAMA a ejercitar todos los derechos y las medidas y acciones legales a su disposición.

INCUMPLIMIENTO Y RESCISION

En caso de incumplimiento por parte de EL CANAL, EL PROGRAMA puede rescindir el presente Acuerdo.

Dicha rescisión tendrá efecto en cuanto se comunique a EL CANAL y ésta deberá, de forma inmediata, (i) cesar el uso del Contenido en cualquier Soporte y de cualquier forma; (ii) destruir o eliminar todas las copias del Contenido.

RESERVA DE DERECHOS

EL PROGRAMA se reserva, de forma específica, todos los derechos que no hayan sido reconocidos expresamente a EL CANAL en virtud de este Acuerdo, incluidos todos los materiales promocionales o cualquier otra propiedad que pertenezca o esté bajo el control de EL PROGRAMA.

DOMICILIO

A los efectos del presente acuerdo EL PROGRAMA constituye domicilio en…………….. y la empresa………………….. y EL CANAL constituye domicilio en………………., donde se tendrán por validas todas las notificaciones que se realice entre las Partes.

JURISDICCION

Las partes se someten ante cualquier diferendo por el presente acuerdo a la jurisdicción de los Tribunales Ordinarios Contencioso Administrativo Federal de la Capital Federal, haciendo renuncia expresa de cualquier otro fuero o jurisdicción.

De conformidad se firman dos (2) ejemplares para cada una de las partes intervinientes de un mismo tenor y a un solo efecto.

ANEXO II

ACUERDO DE RETRANSMISION DE CONTENIDOS GENERADOS POR EL PROGRAMA FUTBOL PARA TODOS

El presente ACUERDO se celebra entre el Programa "FUTBOL PARA TODOS (en adelante "EL PROGRAMA"), representado en este acto por……………………………………………… y la empresa………………………… representada en este acto por ……………………………………….…. titular de una señal de Televisión (en adelante "LA EMPRESA") a los ……….días del mes de ……………... de 2010.

ANTECEDENTES

Con fecha 20 de agosto de 2009, se celebró el CONTRATO DE ASOCIACION DE LA JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS CON LA ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO PARA LA TRANSMISION DE ESPECTACULOS DE FUTBOL POR TELEVISION ABIERTA Y GRATUITA.

En virtud del citado contrato, la ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO cedió en forma exclusiva a la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, los derechos de explotación primarios y secundarios, por sí o por terceros, por cualquier sistema o procedimiento audiovisual en distintos formatos, creados o a crearse, de las imágenes y/o sonidos obtenidos en ocasión y desarrollo de cada uno de los encuentros de los torneos de fútbol de primera categoría organizados por la ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO, para su transmisión en vivo y en directo y/o en diferido, en Capital Federal, el interior y exterior del país, durante la vigencia de dicho Acuerdo, a fin de permitir el acceso libre y gratuito por televisión abierta en todo el territorio de la República.

Mediante Decisión Administrativa Nº 221/09 JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, se creó el PROGRAMA FUTBOL PARA TODOS, que tendrá por finalidad la coordinación y articulación de la transmisión y explotación comercial de la televisación de los Torneos de Fútbol Argentino para la REPUBLICA ARGENTINA y el exterior, organizados por la ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO.

OBJETO

El objeto del presente acuerdo es la determinación de las pautas a las que deberá ajustarse LA EMPRESA para retransmitir, en vivo y directo los contenidos generados por el Programa "FUTBOL PARA TODOS".

ALCANCE

El presente acuerdo no generará para las partes ninguna obligación de cualquier naturaleza o índole, salvo las expresamente consignadas en el mismo.

AUTORIZACION

La suscripción del presente acuerdo implica la autorización de EL PROGRAMA a LA EMPRESA de emitir los partidos de la ……………] fecha que a continuación se detallan……… ……………… ……………………… …………………… …………… ……………………………… …………………… ……………………………... …………………… …………………… ………… correspondientes al Torneo de primera División "Torneo Clausura 2010" de la AFA, comprendidos en el Programa "FUTBOL PARA TODOS".

SEÑAL

La autorización de transmisión de los contenidos generados por el Programa FUTBOL PARA TODOS que se otorga a LA EMPRESA, sólo podrá implicar la retransmisión de la señal generada por EL PROGRAMA desde el comienzo de la transmisión de la misma y hasta su finalización, respetando el audio, la publicidad, y sin realizar agregados de ninguna naturaleza.

La retransmisión debe ajustarse en forma estricta a este Acuerdo.

Ninguna de las cláusulas contenidas en este Acuerdo reconoce a LA EMPRESA el derecho de manufacturar, distribuir o comercializar imágenes de la señal generada por EL PROGRAMA.

Queda absolutamente prohibido a LA EMPRESA, poner imágenes de la señal generada por EL PROGRAMA a disposición de terceros en ningún medio.

Ninguna cláusula contenida en este Acuerdo autoriza la reventa, licencia, o cualquier otra transferencia o distribución de imágenes de la señal generada por EL PROGRAMA.

CESION

El presente acuerdo es de carácter particular para LA EMPRESA, quien no podrá cederlo, a título gratuito ni oneroso.

USO NO AUTORIZADO

Toda utilización de imágenes de la señal generada por EL PROGRAMA de forma no expresamente autorizada, por este Acuerdo o infringiendo cualquiera de las disposiciones del mismo, habilita a EL PROGRAMA a ejercitar todos los derechos y las medidas y acciones legales a su disposición.

INCUMPLIMIENTO Y RESCISION

En caso de incumplimiento por parte de LA EMPRESA, EL PROGRAMA puede rescindir el presente Acuerdo.

Dicha rescisión tendrá efecto en cuanto se comunique a LA EMPRESA y ésta deberá, de forma inmediata, (i) cesar el uso del Contenido en cualquier Soporte y de cualquier forma; (ii) destruir o eliminar todas las copias del Contenido.

RESERVA DE DERECHOS

EL PROGRAMA se reserva, de forma específica, todos los derechos que no hayan sido reconocidos expresamente a LA EMPRESA en virtud de este Acuerdo, incluidos todos los materiales promocionales o cualquier otra propiedad que pertenezca o esté bajo el control de EL PROGRAMA.

DOMICILIO

A los efectos del presente acuerdo EL PROGRAMA constituye domicilio en………………………………………………. y la empresa…………….. y "LA EMPRESA constituye domicilio en ……………………………….…………, donde se tendrán por validas todas las notificaciones que se realice entre las Partes.

JURISDICCION

Las partes se someten ante cualquier diferendo por el presente acuerdo a la jurisdicción de los Tribunales Ordinarios Contencioso Administrativo Federal de la Capital Federal, haciendo renuncia expresa de cualquier otro fuero o jurisdicción.

De conformidad se firman dos (2) ejemplares para cada una de las partes intervinientes de un mismo tenor y a un solo efecto

ANEXO III

ACUERDO DE RETRANSMISION DE CONTENIDOS GENERADOS POR EL PROGRAMA FUTBOL PARA TODOS

El presente ACUERDO se celebra entre el Programa “FUTBOL PARA TODOS (en adelante “EL PROGRAMA”), representado en este acto por………………………………………………… y la empresa………………….. representada en este acto por……………………………….…… el titular de una señal de contenidos para Televisión (en adelante “LA EMPRESA”) a los …………… días del mes de ……………..de 2010.

ANTECEDENTES

Con fecha 20 de agosto de 2009, se celebró el CONTRATO DE ASOCIACION DE LA JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS CON LA ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO PARA LA TRANSMISION DE ESPECTACULOS DE FUTBOL POR TELEVISION ABIERTA Y GRATUITA.

En virtud del citado contrato, la ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO cedió en forma exclusiva a la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, los derechos de explotación primarios y secundarios, por sí o por terceros, por cualquier sistema o procedimiento audiovisual en distintos formatos, creados o a crearse, de las imágenes y/o sonidos obtenidos en ocasión y desarrollo de cada uno de los encuentros de los torneos de fútbol de primera categoría organizados por la ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO, para su transmisión en vivo y en directo y/o en diferido, en Capital Federal, el interior y exterior del país, durante la vigencia de dicho Acuerdo, a fin de permitir el acceso libre y gratuito por televisión abierta en todo el territorio de la República.

Mediante Decisión Administrativa Nº 221/09 JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, se creó el PROGRAMA FUTBOL PARA TODOS, que tendrá por finalidad la coordinación y articulación de la transmisión y explotación comercial de la televisación de los Torneos de Fútbol Argentino para la REPUBLICA ARGENTINA y el exterior, organizados por la ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO.

OBJETO

El objeto del presente acuerdo es la determinación de las pautas a las que deberá ajustarse LA EMPRESA para retransmitir, en vivo y directo los contenidos generados por el Programa “FUTBOL PARA TODOS”.

ALCANCE

El presente acuerdo no generará para las partes ninguna obligación de cualquier naturaleza o índole, salvo las expresamente consignadas en el mismo.

AUTORIZACION

La suscripción del presente acuerdo implica la autorización de EL PROGRAMA a LA EMPRESA de emitir los partidos de la ……………] fecha que a continuación se detallan……… ……………… ……………………… …………………… …………… ………………………………. ……………………. ………………………………. …………………… …………………… ………… correspondientes al Torneo de primera División “Torneo Clausura 2010” de la AFA, comprendidos en el Programa “FUTBOL PARA TODOS”.

SEÑAL

La autorización de transmisión de los contenidos generados por el Programa FUTBOL PARA TODOS que se otorga a LA EMPRESA, sólo podrá implicar la retransmisión de la señal generada por EL PROGRAMA desde el comienzo de la transmisión de la misma y hasta su finalización, respetando el audio, la publicidad, y sin realizar agregados de ninguna naturaleza.

La retransmisión debe ajustarse en forma estricta a este Acuerdo.

Ninguna de las cláusulas contenidas en este Acuerdo reconoce a LA EMPRESA el derecho de manufacturar, distribuir o comercializar imágenes de la señal generada por EL PROGRAMA.

Queda absolutamente prohibido a LA EMPRESA, poner imágenes de la señal generada por EL PROGRAMA a disposición de terceros en ningún medio.

Ninguna cláusula contenida en este Acuerdo autoriza la reventa, licencia, o cualquier otra transferencia o distribución de imágenes de la señal generada por EL PROGRAMA.

CESION

El presente acuerdo es de carácter particular para LA EMPRESA, quien no podrá cederlo, a título gratuito ni oneroso.

USO NO AUTORIZADO

Toda utilización de imágenes de la señal generada por EL PROGRAMA de forma no expresamente autorizada, por este Acuerdo o infringiendo cualquiera de las disposiciones del mismo, habilita a EL PROGRAMA a ejercitar todos los derechos y las medidas y acciones legales a su disposición.

INCUMPLIMIENTO Y RESCISION

En caso de incumplimiento por parte de LA EMPRESA, EL PROGRAMA puede rescindir el presente Acuerdo.

Dicha rescisión tendrá efecto en cuanto se comunique a LA EMPRESA y ésta deberá, de forma inmediata, (i) cesar el uso del Contenido en cualquier Soporte y de cualquier forma; (ii) destruir o eliminar todas las copias del Contenido.

RESERVA DE DERECHOS

EL PROGRAMA se reserva, de forma específica, todos los derechos que no hayan sido reconocidos expresamente a LA EMPRESA en virtud de este Acuerdo, incluidos todos los materiales promocionales o cualquier otra propiedad que pertenezca o esté bajo el control de EL PROGRAMA.

DOMICILIO

A los efectos del presente acuerdo EL PROGRAMA constituye domicilio en……….................. y la empresa ....................y “LA EMPRESA constituye domiciio en............................ donde se tendrán por validas todas las notificaciones que se realice entre las Partes.

JURISDICCION

Las partes se someten ante cualquier diferendo por el presente acuerdo a la jurisdicción de los Tribunales Ordinarios Contencioso Administrativo Federal de la Capital Federal, haciendo renuncia expresa de cualquier otro fuero o jurisdicción.

De conformidad se firman dos (2) ejemplares para cada una de las partes intervinientes de un mismo tenor y a un solo efecto.

**Secretaría de Industria, Comercio y de la Pequeña y Mediana Empresa**

## MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

**Resolución 42/2010**

**Apruébase un proyecto presentado en el marco del Programa Nacional de Capacitación de los Cuadros Empresarios y Gerenciales. Modifícase la Resolución Nº 117/09.**

Bs. As., 11/3/2010

VISTO el Expediente Nº S01:0283776/2009 del Registro del ex MINISTERIO DE PRODUCCION, y

CONSIDERANDO:

Que por la Disposición Nº 12 de fecha 9 de marzo de 2009 de la SUBSECRETARIA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA Y DESARROLLO REGIONAL de la SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA del ex MINISTERIO DE PRODUCCION se aprobó el Reglamento Operativo del PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION DE LOS CUADROS EMPRESARIOS Y GERENCIALES DE LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, que contempla acciones orientadas a estimular a los micro, pequeños y medianos empresarios y a sus cuadros gerenciales a participar en actividades de capacitación y asistencia técnica organizadas por instituciones sin fines de lucro.

Que por el Artículo 4º del Anexo I de la disposición mencionada en el párrafo precedente, la SUBSECRETARIA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA Y DESARROLLO REGIONAL se compromete a otorgar un reconocimiento por los gastos erogados por las instituciones sin fines de lucro que organicen las actividades de capacitación y asistencia técnica correspondientes al Programa, el cual no podrá superar la suma de PESOS OCHO MIL ($ 8000) por todo concepto.

Que en el marco del mencionado Reglamento la UNION INDUSTRIAL ARGENTINA presentó el proyecto de capacitación de “Fortalecimiento de los RRHH en Situaciones de Incertidumbre”.

Que dicho proyecto fue aprobado por la Resolución Nº 117 de fecha 15 de diciembre de 2009 de la SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA del MINISTERIO DE INDUSTRIA Y TURISMO.

Que posteriormente se ha detectado un error de expresión numérica en el Artículo 1º de la citada resolución, consistente en la diferencia material de la consignación en números y letras del importe aprobado por el mismo.

Que tal como surge de los informes técnicos y evaluaciones obrantes en el expediente citado en el Visto, así como del propio marco normativo, el importe correcto por el que corresponde tenerse por aprobado el citado proyecto es el que ha sido consignado en números.

Que en virtud de ello resulta oportuno modificar el Artículo 1º de la Resolución Nº 117/09 de la SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA a los fines de que se proceda a expresar correctamente el importe correspondiente al proyecto de capacitación “Fortalecimiento de los RRHH en Situaciones de Incertidumbre” presentado por la UNION INDUSTRIAL ARGENTINA, en el marco del PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION DE LOS CUADROS EMPRESARIOS Y GERENCIALES DE LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS.

Que en consecuencia corresponde proceder al dictado del correspondiente Acto Administrativo mediante el cual se modifique el artículo mencionado y se apruebe el proyecto presentado por un total de PESOS OCHO MIL ($ 8000).

Que la Dirección de Legales del Area de Industria, Comercio y de la Pequeña y Mediana Empresa dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION del MINISTERIO DE INDUSTRIA Y TURISMO, ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades conferidas por las Leyes Nros. 24.467 y 25.300, por los Decretos Nros. 1344 de fecha 4 de octubre de 2007, 1366 de fecha 1 de octubre de 2009 y 1458 de fecha 8 de octubre de 2009.

Por ello,

EL SECRETARIO
DE INDUSTRIA, COMERCIO Y
DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA
RESUELVE:

**Artículo 1º** — Sustitúyese el Artículo 1º de la Resolución Nº 117 de fecha 15 de diciembre de 2009 de la SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA del MINISTERIO DE INDUSTRIA Y TURISMO por el siguiente texto:

“ARTICULO 1º — Apruébase el proyecto de capacitación presentado por la Unidad Capacitadora de la UNION INDUSTRIAL ARGENTINA en el marco del PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION DE LOS CUADROS EMPRESARIOS Y GERENCIALES DE LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS por un monto total de PESOS OCHO MIL ($ 8000)”.

**Art. 2º** — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Eduardo D. Bianchi.

**Dirección General de Aduanas**

## CONGRESOS

**Resolución 19/2010**

**Declárese de interés institucional el “XXVII Congreso ALACAT Assekuransa 2010”, a desarrollarse en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.**

Bs. As., 8/3/2010

VISTO la ACTUACION SIGEA Nº 12048-203-2010, por medio de la cual el Sr. Jorge A. PEREIRA en calidad de Presidente y el Sr. Jorge MATTA en su rol de Secretario, ambos pertenecientes a la “Asociación Argentina de Agentes de Carga Internacional” solicitan declarar de interés institucional a los eventos del “XXVII Congreso ALACAT Assekuransa 2010”, y

CONSIDERANDO

Que los eventos en trato son organizados por la “Asociación Argentina de Agentes de Carga Internacional”, y tendrán lugar en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los días 2 y 5 de Mayo de 2010.

Que la actividad del Agente de Transporte Aduanero cumple un papel relevante como enlace profesional entre el usuario de comercio exterior y el Servicio Aduanero, constituyéndose además en un actor importante en la cadena logística internacional de mercaderías, siendo la “Asociación Argentina de Agentes de Carga Internacional” un organismo que comprometido con la ética y moralidad de sus integrantes, coadyuva a elevar el nivel en el ejercicio de sus tareas, brindando un constante apoyo en los aspectos técnicos y operativos de las mismos.

Que por su parte la Federación de Agentes de Carga de América Latina y el Caribe (ALACAT) es una entidad compuesta por más de veinte (20) Asociaciones de Agente de Transporte Aduanero de América Latina, el Caribe, España y Portugal, organización que tiende a la jerarquización de las actividades del Agente de Carga; creación, promoción, mejoramiento, asesoramiento técnico y facilitación del comercio internacional, como también el estímulo del desarrollo de la carga internacional en la zona que cubre la Federación, colaborando con las instituciones nacionales e internacionales en el mejoramiento de los transportes y en el perfeccionamiento de su infraestructura y de los sistemas, entre otros tuitivos fines.

Que dicho Congreso estará orientado a permitir un espacio de debate sobre los temas inherentes al transporte, el Servicio Aduanero, los seguros, la importación y la exportación, los contrastes entre los procesos europeos y los latinoamericanos, el sistema de complementación, los acuerdos vigentes y las experiencias de FIATA; teniendo como objeto innovar en los contenidos y métodos de exposición, estando destinado a profesionales del sector, a importadores y exportadores de Latinoamérica.

Que por la importancia de los temas a tratar y la jerarquía de los profesionales y especialistas que tomarán parte en los mencionados acontecimientos, los mismos son merecedores de la declaración impulsada.

Que por lo expuesto, en ejercicio de las atribuciones conferidas por el Art. 9 ap. 2) inciso p), del Decreto Nº 618 del 10 de julio de 1997, corresponde disponer en consecuencia.

Por ello;

LA DIRECTORA GENERAL
DE LA DIRECCION GENERAL DE ADUANAS
RESUELVE:

**Artículo 1º** — Declarar de interés institucional la "XXVII Congreso ALACAT Assekuransa 2010" a desarrollarse en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los días 2 y 5 de mayo de 2010.

**Art. 2º** — La declaración otorgada por el artículo 1º del presente acto administrativo no generará ninguna erogación presupuestaria para el organismo.

**Art. 3º** — REGISTRESE, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial para su publicación, comuníquese a la "Asociación Argentina de Agentes de Carga Internacional". Cumplido, archívese. — María S. Tirabassi.

**Instituto Nacional de Vitivinicultura**

## VITIVINICULTURA

**Resolución C.7/2010**

**Difiérese la vigencia de la Resolución Nº C. 5/10 en lo que respecta al traslado de productos nuevos.**

Mendoza, 9/3/2010

VISTO el Expediente Nº S93:0001301/2010, la Resolución Nº C. 5 de fecha 3 de febrero de 2010, y

CONSIDERANDO:

Que por Resolución Nº C.5 de fecha 3 de febrero de 2010 se establece que el traslado caducará indefectiblemente el último día del mes en que fuera autorizado.

Que la mencionada resolución fue publicada el día 11 de febrero de 2010 en el Boletín Oficial Nº 31.841.

Que existen empresas que a la fecha de publicación de la norma contaban con numerosos traslados cuya operatoria de comercialización y movilización se proyectaron en función de la normativa vigente en esa época.

Que en la etapa de elaboración de vinos y mostos se producen numerosos traslados de productos nuevos por falta de capacidad de vasija vinaria por parte de las bodegas elaboradoras.

Que como consecuencia de ello y teniendo en cuenta la necesidad de contar con una dinámica que se ajuste a las circunstancias del caso y su accionar en función de las reglas establecidas, resulta aconsejable diferir la vigencia de la resolución Nº C.5/2010.

Que Subgerencia de Asuntos Jurídicos del INV ha tomado la intervención de su competencia.

Por ello, y en uso de las facultades conferidas por las Leyes Nros. 14.878 y 24.566 y el Decreto Nº 1306/08,

EL PRESIDENTE
DEL INSTITUTO NACIONAL DE VITIVINICULTURA
RESUELVE:

**1º** — Difiérese la vigencia de lo resuelto en el Punto 2º de la Resolución Nº C. 5 de fecha 3 de febrero de 2010, hasta el día 1 de junio del corriente año.

**2º** — Regístrese, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial para su publicación y cumplido, archívese. — Guillermo D. García.

**Instituto Nacional de Semillas**

## SEMILLAS

**Resolución 19/2010**

**Establécese que la comercialización de semilla de arroz deberá corresponder exclusivamente a la clase fiscalizada.**

Bs. As., 2/3/2010

VISTO el Expediente Nº S01:0486620/2009 del Registro del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA, y

CONSIDERANDO:

Que es conveniente establecer que la comercialización de semilla de arroz se realice únicamente con semilla perteneciente a la clase fiscalizada.

Que los Semilleros de esta especie están en condiciones de producir los volúmenes de semilla suficientes para abastecer la demanda del mercado.

Que la semilla fiscalizada requiere en todos los casos partir de núcleos de mantenimiento de la variedad, que dan seguridades de su pureza varietal hasta el número de multiplicaciones autorizado.

Que la provisión de semilla de origen cierto permite al productor tener mayores garantías de la identidad de una simiente, para cuya producción y autorización de venta debe cumplir con todos los requisitos del proceso de fiscalización hasta su puesta en el mercado.

Que es necesario fijar un plazo razonable para permitir que los operadores habilitados, ante la puesta en vigencia de la presente norma, puedan cumplir con los pasos exigidos a fin de someter sus cultivos destinados a producir semilla de arroz al debido proceso de fiscalización.

Que el Artículo 10 de la Ley Nº 20.247 faculta al MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA (hoy MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA) a incorporar obligatoriamente al régimen de semilla "Fiscalizada", la producción de especies que considere conveniente por motivos agronómicos o de interés general.

Que el Artículo 15 de la Ley Nº 20.247 faculta al MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA (hoy MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA) a condicionar a requisitos especiales la producción, multiplicación, difusión, promoción o comercialización de una semilla, cuando lo considere conveniente por motivos agronómicos o de interés general.

Que los Artículos 3º y 4º del Decreto Nº 2817 de fecha 30 diciembre de 1991, ratificado por la Ley Nº 25.845, de Creación del INSTITUTO NACIONAL DE SEMILLAS, organismo descentralizado en el ámbito del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA, faculta a este Instituto a tomar medidas, entre otras, de esta índole.

Que la Comisión Nacional de Semillas en su reunión del día 14 de octubre de 2009, Acta Nº 366, otorgó su opinión favorable al respecto.

Que la Dirección de Asuntos Jurídicos del INSTITUTO NACIONAL DE SEMILLAS ha tomado la intervención de su competencia.

Que el suscripto es competente para dictar el presente acto, en virtud de lo establecido en el Artículo 9º del Decreto Nº 2.817 de fecha 30 de diciembre de 1991, ratificado por la Ley Nº 25.845.

Por ello,

EL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO
DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEMILLAS
RESUELVE:

**Artículo 1º** — La semilla de arroz que se comercialice para abastecer la siembra a partir de la Campaña 2011/2012 deberá corresponder exclusivamente a la clase Fiscalizada.

**Art. 2º** — Las infracciones a la presente Resolución serán penadas por el Artículo 38 de la Ley Nº 20.247.

**Art. 3º** — Regístrese, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Carlos A. Ripoll.

**Oficina Nacional de Control Comercial Agropecuario**

## MOLINOS HARINEROS

**Resolución 697/2010**

**Autorízase el pago de compensaciones.**

Bs. As., 11/03/2010

VISTO el Expediente Nº S01:0045737/2010 del Registro del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA, y

CONSIDERANDO:

Que por la Resolución Nº 9 de fecha 11 de enero de 2007 del entonces MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION se creó un mecanismo destinado a otorgar compensaciones al consumo interno a través de los industriales y operadores que vendan en el mercado interno productos derivados del trigo, maíz, girasol y soja.

Que mediante Resolución Nº 2242 de fecha 6 de marzo de 2009, modificada por las Resoluciones Nros. 3436 de fecha 23 de abril de 2009 y 4724 de fecha 1 de junio de 2009, todas de la OFICINA NACIONAL DE CONTROL COMERCIAL AGROPECUARIO, se estableció el procedimiento para la determinación de la compensación para la industrialización de trigo destinado al mercado interno implementado por la citada Resolución Nº 9/07.

Que la referida Resolución Nº 2242/09 y sus modificatorias, fijaron los parámetros para la determinación y pago de las correspondientes compensaciones.

Que resultan beneficiarios los molinos harineros, usuarios de molienda de trigo y productores de trigo.

Que en tal marco se presentaron las solicitudes por los molinos harineros, cuyos Nombres o Razón Social, Expediente, Clave Unica de Identificación Tributaria (C.U.I.T.) y Clave Bancaria Uniforme (C.B.U.) se detallan en el anexo que forma parte de la presente resolución.

Que las solicitudes presentadas que se detallan en el mencionado anexo, fueron liquidadas de conformidad con lo establecido en la citada Resolución Nº 2242/09 y sus modificatorias.

Que el Area de Compensaciones de la citada Oficina Nacional evaluó las presentaciones efectuadas de acuerdo a la normativa vigente, conforme surge de los informes técnicos obrantes a fojas 1/3, 18/20, 35/37 y 49/51.

Que asimismo, la Coordinación del Area de Compensaciones de la OFICINA NACIONAL DE CONTROL COMERCIAL AGROPECUARIO intervino favorablemente a fojas 86/87.

Que se ha cumplimentado con la presentación de la documentación necesaria a los fines de resultar acreedores del beneficio de compensación con posterioridad a la entrada en vigencia de la Resolución Nº 145 de fecha 7 de septiembre de 2007 del entonces MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION, acompañándose las respectivas notas emitidas por el Secretario de Comercio Interior que se encuentran agregadas a fojas 17, 34, 48 y 74.

Que por ello resulta procedente aprobar las solicitudes correspondientes a las presentaciones que se detallan a fojas 88, que no han merecido observaciones y autorizar el pago de las compensaciones solicitadas conforme los montos verificados en los informes técnicos mencionados y que se encuentran detallados en el anexo que forma parte integrante de la presente medida.

Que la Coordinación Legal y Técnica de la OFICINA NACIONAL DE CONTROL COMERCIAL AGROPECUARIO, no ha presentado objeciones a la continuación del trámite.

Que la Dirección de Legales del Area de AGRICULTURA, GANADERIA, PESCA Y ALIMENTOS, dependiente de la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS PUBLICAS ha tomado la intervención que le compete conforme lo establecido en el Artículo 16 del Decreto Nº 1067 de fecha 31 de agosto de 2005.

Que el suscripto es competente para dictar el presente acto administrativo en virtud de las facultades conferidas por el Decreto Nº 1067 de fecha 31 de agosto de 2005 y por las Resoluciones Nros. 9 de fecha 11 de enero de 2007 y 40 de fecha 25 de enero de 2007, ambas del ex MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION.

Por ello,

EL PRESIDENTE
DE LA OFICINA NACIONAL DE CONTROL COMERCIAL AGROPECUARIO
RESUELVE:

**Artículo 1º** — Apruébanse las compensaciones solicitadas por los molinos harineros que se detallan en el anexo que forma parte integrante de la presente resolución, las que ascienden a la suma total de PESOS NUEVE MILLONES CUATROCIENTOS VEINTIDOS MIL SETECIENTOS NUEVE CON CUATRO CENTAVOS ($ 9.422.709,04), por los motivos expuestos en los considerandos precedentes.

**Art. 2º** — Autorízase el pago de las compensaciones consignadas individualmente a los beneficiarios mencionados en el anexo que forma parte integrante de la presente medida, el que asciende a la suma total PESOS NUEVE MILLONES CUATROCIENTOS VEINTIDOS MIL SETECIENTOS NUEVE CON CUATRO CENTAVOS ($ 9.422.709,04).

**Art. 3º** — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Juan M. Campillo.

**ANEXO S01-0045737/2010**

**PAGO COMPENSACIONES A MOLINOS DE TRIGO**

| Nº | Expediente | Razón Social | C.U.I.T. | CBU | PERIODO 2009 | | | Localidad | Provincia |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | septiembre | octubre | noviembre | | |
| 1 | 55319602404 | MOLINO LAS HERAS S A | 30-70805813-7 | 0140145101506900113O1-1 | 180.096.59 | 207.171.61 | | RAFAEL CALZADA | BS. AS. |
| 2 | 60273640781 | AGRICOLA DEL PLATA SA | 30-67795103-2 | 014099980120000573292-5 | | | 96.695.55 | LA PLATA | BS. AS. |
| 3 | 59127007455 | CARGILL SOCIEDAD ANONIMA COMERCIAL E INDUSTRIAL | 30-50679216-5 | 016888810000060043019-9 | | | 8.938.745.29 | PILAR-CHACABUCO-SAN JUSTO-TRES ARROYOS-RESISTENCIA-REALICO | CHACO/LA PAMPA/BS.AS. |
| **TOTAL** | | | | | **9.422.709,04** | | | | |

Oficina Nacional de Control Comercial Agropecuario

## PRODUCCION AVICOLA

**Resolución 696/2010**

**Autorízase el pago de compensaciones.**

Bs. As., 11/3/2010

VISTO el Expediente Nº S01:0011552/2010 del Registro del MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA, y

CONSIDERANDO:

Que por la Resolución Nº 9 de fecha 11 de enero de 2007 del entonces MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION, se creó un mecanismo destinado a otorgar compensaciones al consumo interno a través de los industriales y operadores que vendan en el mercado interno productos derivados del trigo, maíz, girasol y soja.

Que por la Resolución Nº 40 de fecha 25 de enero de 2007 del ex MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION se facultó a la OFICINA NACIONAL DE CONTROL COMERCIAL AGROPECUARIO, a establecer los mecanismos de eficiencia en el uso de los granos destinados a la alimentación de las distintas especies animales y a definir las clasificaciones de las mismas cuya producción será objeto de compensaciones.

Que mediante Resolución Nº 746 de fecha 29 de enero de 2007 y sus modificatorias Nros. 189 de fecha 7 de enero de 2008 y 338 de fecha 22 de enero de 2009 todas de la mencionada Oficina Nacional, se incorporó a los establecimientos faenadores que adquieran granos de maíz y/o soja destinados exclusivamente a la alimentación de aves, al mecanismo implementado por la mencionada Resolución Nº 9/07 y su complementaria Nº 40/07.

Que la referida Resolución Nº 746/07 y sus modificatorias fijaron los parámetros para la determinación y pago de las correspondientes compensaciones.

Que resultan beneficiarios los establecimientos faenadores que adquieran granos de maíz y/o soja destinados exclusivamente a la alimentación de aves para su posterior comercialización en el mercado interno como aves evisceradas enteras, trozadas y en todas las formas de comercialización existentes.

Que en tal marco se ha presentado la solicitud del faenador avícola cuya Razón Social, Expediente, Clave Unica de Identificación Tributaria (C.U.I.T.) y Clave Bancaria Uniforme (C.B.U.) se detalla en el anexo que forma parte de la presente resolución.

Que las solicitudes presentadas que se detallan en el mencionado anexo, fueron sujetas a análisis por el Area de Compensaciones de la citada Oficina Nacional de acuerdo a la normativa vigente, conforme surge del informe técnico obrante a fojas 1/4.

Que asimismo, la Coordinación del Area de Compensaciones de la OFICINA NACIONAL DE CONTROL COMERCIAL AGROPECUARIO intervino favorablemente a fojas 56.

Que se ha cumplimentado con la presentación de la documentación necesaria a los fines de resultar acreedora del beneficio de compensación con posterioridad a la entrada en vigencia de la Resolución Nº 145 de fecha 7 de septiembre de 2007 del ex MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION, acompañándose las respectivas notas emitidas por el Secretario de Comercio Interior que se encuentran agregadas a fojas 15, 20, 26 y 31.

Que por ello resulta procedente aprobar las solicitudes correspondientes a las presentaciones que se detallan en el anexo que forma parte integrante de la presente resolución, que no han merecido observaciones o que, formuladas, fueron debidamente cumplimentadas.

Que, en consecuencia, corresponde proceder a autorizar el pago de las compensaciones solicitadas conforme los montos verificados en el informe técnico mencionado y que se encuentran detallados en el Anexo que forma parte integrante de la presente medida.

Que la Coordinación Legal y Técnica de la OFICINA NACIONAL DE CONTROL COMERCIAL AGROPECUARIO ha tomado la intervención que le compete.

Que la Dirección de Legales del Area de AGRICULTURA, GANADERIA, PESCA Y ALIMENTOS, dependiente de la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS PUBLICAS ha tomado la intervención que le compete conforme lo establecido por el Artículo 16 del Decreto Nº 1067 de fecha 31 de agosto de 2005.

Que el suscripto es competente para dictar el presente acto administrativo en virtud de las facultades conferidas por el Decreto Nº 1067 de fecha 31 de agosto de 2005 y por las Resoluciones Nros. 9 de fecha 11 de enero de 2007 y 40 de fecha 25 de enero de 2007, ambas del entonces MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION.

Por ello,

EL PRESIDENTE
DE LA OFICINA NACIONAL DE CONTROL COMERCIAL AGROPECUARIO
RESUELVE:

**Artículo 1º** — Apruébase la compensación solicitada por el faenador avícola que se detalla en el anexo que forma parte integrante de la presente resolución, la que asciende a la suma total de PESOS SEIS MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA Y UN MIL VEINTINUEVE CON TRES CENTAVOS ($ 6.871.029,03) por los motivos expuestos en los considerandos precedentes.

**Art. 2º** — Autorízase el pago de la compensación consignada al beneficiario mencionado en el anexo que forma parte de la presente medida, la que asciende a la suma total de PESOS SEIS MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA Y UN MIL VEINTINUEVE CON TRES CENTAVOS ($ 6.871.029,03).

**Art. 3º** — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Juan M. Campillo.

ANEXO

S01-0011552/2010

PAGO COMPENSACIONES A FAENADORES AVICOLAS

| Nº | Expediente | Razón Social | C.U.I.T. | CBU | PERIODO 2009 | | | | | | Localidad | PROVINCIA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | abril | mayo | junio | julio | agosto | septiembre | | |
| 1 | 15350463756 | ALIBUE S.A. | 33-61698910-9 | 014005570171370039505-9 | 1.041.160.60 | 1.192.244.79 | 1.216.332.82 | 1.128.122.85 | 1.105.821.00 | 1.187.346.97 | GRAL. RODRIGUEZ | BUENOS AIRES |
| TOTAL | | | | | 6.871.029.03 | | | | | | | |

Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos

## AEROPUERTOS

**Resolución 11/2010**

**Apruébase el Manual de Funcionamiento del Aeropuerto Internacional “Ministro Pistarini” de Ezeiza 2010. Déjase sin efecto la Resolución Nº 66/07.**

Bs. As., 10/3/2010

VISTO el Expediente Nº 665/02 del Registro del ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS (ORSNA), y su agregado el Expediente Nº 571/00, el Decreto Nº 375 de fecha 24 de abril de 1997, ratificado por Decreto Nº 842 de fecha 27 de agosto de 1997, el Decreto Nº 163 de fecha 1º de febrero de 1998, el Decreto Nº 1799 de fecha 4 de diciembre de 2007, la Resolución ORSNA Nº 96 de fecha 31 de Julio de 2001, la Resolución ORSNA Nº 66 de fecha 21 de diciembre de 2007, y

CONSIDERANDO:

Que por el Expediente mencionado en el VISTO tramita actualmente la propuesta de modificación del Manual de Funcionamiento del Aeropuerto Internacional “MINISTRO PISTARINI” de EZEIZA, aprobado por Resolución ORSNA Nº 66/07.

Que a pedido del Concesionario AEROPUERTOS ARGENTINA 2000 SOCIEDAD ANONIMA, se realizaron reuniones, los días 18 y 19 de junio de 2009, entre el ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS (ORSNA) y dicho Concesionario, para que en forma previa a poner en vigencia el referido manual se compatibilizaran criterios sobre algunos aspectos que conllevan la aplicación del referido Manual de Funcionamiento.

Que en dichas reuniones se arribó a un primer acuerdo sobre el documento referido, suscribiéndose un Acta Comparativa, en la cual consta la opinión de AEROPUERTOS ARGENTINA 2000 SOCIEDAD ANONIMA, del Organismo Regulador, y el texto definitivo consensuado.

Que para la incorporación de las modificaciones del referido manual se tomó en consideración la experiencia aportada por el Concesionario AEROPUERTOS ARGENTINA 2000 SOCIEDAD ANONIMA resultante de la administración del citado aeropuerto, así como los estudios y análisis realizados por este ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS (ORSNA).

Que dicho documento fue remitido, por Nota ORSNA Nº 739/09, al Concesionario y por

Nota ORSNA Nº 740/09 a la ADMINISTRACION NACIONAL DE AVIACION CIVIL (ANAC), a fin de que emitan opinión.

Que el Concesionario, por Nota de fecha 2 de octubre de 2009, realizó diversas observaciones al Manual de Funcionamiento remitido por el ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS (ORSNA) (Numerales 5.3.3, 7.2.10, 7.3.6, 7.10.1, 7.15.3, 7.15.4, 8.1, 9.6.1, 9.6.2, 10.1.3, 10.2.2, 10.2.3, 11.3.9, 12.1.4, 12.1.5, 12.1.11, 12.2.1, 12.3.2, 12.3.4, 12.3.5, 12.3.8, 12.3.11, 12.3.12, 12.4.5, 12.6.2, 12.12.4, 13.1.1, 13.2.2, 13.2.3, 16.2.4).

Que la ADMINISTRACION NACIONAL DE AVIACION CIVIL (ANAC), por Nota de fecha 6 de noviembre de 2009, planteó pequeñas modificaciones al Manual de Funcionamiento referentes al punto 6) Información del Aeropuerto, y a las "Fuentes Informativas Oficiales", las cuales fueron tenidas en cuenta por este Organismo Regulador.

Que a fin de tratar las observaciones realizadas por el Concesionario, el ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS (ORSNA) realizó una reunión el día 27 de noviembre de 2009, en la cual se dio lectura a las observaciones formuladas por la ADMINISTRACION NACIONAL DE AVIACION CIVIL (ANAC), sobre la cual ninguna de las partes formuló comentarios.

Que asimismo, en dicha reunión las partes acordaron haber alcanzado los acuerdos necesarios sobre el texto final de redacción del Manual, dando por concluido el cometido de la revisión de las observaciones pendientes.

Que toda vez que el Aeropuerto Internacional "MINISTRO PISTARINI" de EZEIZA es el aeropuerto más importante del país, el referido manual debe ser tomado como Manual tipo para los restantes aeropuertos del SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS (SNA).

Que, cabe señalar que el mencionado Manual se encuentra dentro de la documentación que el Explotador del Aeropuerto tiene que emitir, conforme lo establecido el Numeral 5.11.1 del "Reglamento de Uso y Funcionamiento de los Aeropuertos del Sistema Nacional de Aeropuertos (REGUFA), aprobado por Resolución ORSNA Nº 96/01.

Que la GERENCIA DE ASUNTOS JURIDICOS ha tomado la intervención que compete.

Que el ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS resulta competente para el dictado de la presente medida, conforme lo establecido en el Artículo 3º de la Ley de Procedimientos Administrativos Nº 19.549 y la normativa citada precedentemente.

Que en Reunión del Directorio de fecha 24 de febrero de 2009 se ha considerado el asunto, facultándose al Sr. Presidente del Directorio a suscribir la presente medida.

Por ello:

EL DIRECTORIO
DEL ORGANISMO REGULADOR
DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS
RESUELVE:

**Artículo 1º** — Dejar sin efecto la Resolución ORSNA Nº 66/07.

**Art. 2º** — Aprobar el MANUAL DE FUNCIONAMIENTO DEL AEROPUERTO INTERNACIONAL "MINISTRO PISTARINI" de EZEIZA 2010, el que como Anexo I integra la presente medida.

**Art. 3º** — Disponer que dicha normativa entrará en vigencia a los DIEZ (10) días de su publicación en el BOLETIN OFICIAL.

**Art. 4º** — Regístrese, notifíquese al Concesionario AEROPUERTOS ARGENTINA 2000 SOCIEDAD ANONIMA y a la ADMINISTRACION NACIONAL DE AVIACION CIVIL (ANAC), publíquese, dése a la DIRECCION NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y cumplido, archívese. — Horacio A. Orefice.

NOTA: El Anexo no se publica. La documentación no publicada puede ser consultada en la Sede Central de esta Dirección Nacional (Suipacha 767 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires) y en www.boletinoficial.gov.ar

## COMISION NACIONAL DE VALORES

**Resolución General 568/2010**

**Régimen especial para la constitución de Fondos Comunes de Inversión para Proyectos Productivos de Economías Regionales e Infraestructura.**

Bs. As., 8/3/2010

VISTO el expediente Nº 265/2010 rotulado: "Proyecto de Resolución General s/FCI de Proyectos Productivos de Economías Regionales e Infraestructura", y

CONSIDERANDO:

Que los artículos 32 de la Ley Nº 24.083 y 1º del Decreto Nº 174/93 establecen que la COMISION NACIONAL DE VALORES (CNV) es autoridad de fiscalización y registro de las sociedades gerente, las sociedades depositarias y los fondos comunes de inversión, asignándole al organismo, asimismo, facultades para reglamentar, dictar normas complementarias e interpretar las aplicables dentro del contexto económico imperante.

Que en virtud de la relevancia reconocida por la CNV a la necesidad de desarrollo del mercado de capitales se aprecia oportuno la creación de nuevas figuras o adecuación de las existentes para financiar sectores productivos del país, continuando con el curso de acción adoptado al dictarse las Resoluciones Generales Nº 506/07, 509/07, 519/07, 527/08 y 534/08.

Que, asimismo, se valora de trascendencia la adopción de medidas activas encaminadas al financiamiento de proyectos productivos que impulsen particularmente el desarrollo de economías regionales, fomentando el empleo y la inclusión social.

Que a dichos fines cabe reiterar el reconocimiento a los Fondos Comunes de Inversión como alternativa de inversión, resultando por su estructura un vehículo apto para financiar proyectos productivos de economías regionales como así también proyectos de infraestructura que se desarrollen en el país.

Que así, se entiende pertinente instituir un régimen especial para la constitución de Fondos Comunes de Inversión (FCI), en sus dos especies de FCI ABIERTOS y FCI CERRADOS, cuyo objeto central de inversión se determine por las necesidades de financiamiento antes definidas.

Que a los fines del encuadre necesario para acceder al régimen diferencial a desarrollarse, se impone exigir —para el caso de los FCI Abiertos— parámetros de inversión por tipo de activos que integren su patrimonio e información adicional a suministrar durante la vigencia del fondo.

Que en lo que hace a la conformación de la cartera del FCI, y atendiendo al supuesto especial de ocurrencia que podría presentarse en relación con la escasa liquidez o negociación de los activos elegidos a fin de integrar la cartera de estos FCI Abiertos, se entiende pertinente conceder excepcionalmente la alternativa de establecer en el texto del reglamento de gestión un período —que no podrá extenderse más allá de los TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días corridos a computarse desde el lanzamiento del FCI— para concretar la conformación definitiva del haber del FCI en los términos previstos por la normativa que se crea.

Que en la inteligencia del considerando que antecede también procede admitir un plazo de preaviso más extenso que el tipificado en el artículo 41, inciso d) del Capítulo XI de las NORMAS (N.T. 2001 y modif.), pasando de TRES (3) a VEINTICINCO (25) días.

Que para el caso de FCI Abierto, en la denominación del mismo deberá constar la mención "FONDO COMUN DE INVERSION ABIERTO PARA PROYECTOS PRODUCTIVOS DE ECONOMIAS REGIONALES E INFRAESTRUCTURA".

Que a su turno, y para el supuesto de fondos comunes de inversión cerrados estructurados sobre el tipo específico, se deberá contar con un plan de inversión concreto y ajustado con el objetivo del FCI (arg. cfr. artículo 1º, segundo párrafo Ley Nº 24.083; artículo 21 Ley cit.; artículo 15 Decreto Nº 174/93, y cc.; Capítulo XII de las NORMAS de la CNV), resultando exigible la incorporación al prospecto de emisión de las cuotapartes información adicional relacionada con la naturaleza y características del proyecto a financiarse.

Que en el supuesto de constitución de FCI Cerrados bajo el régimen especial antes desarrollado, la posibilidad de estructurar los mismos a través de la emisión de series se deberá informar a la CNV al momento de solicitarse la autorización.

Que para el caso de FCI cerrado, en la denominación del mismo deberá constar la mención "FONDO COMUN DE INVERSION CERRADO PARA PROYECTOS PRODUCTIVOS DE ECONOMIAS REGIONALES E INFRAESTRUCTURA".

Que finalmente se valora recomendable destacar que en el supuesto de no cumplirse con el encuadre patrimonial previsto para acceder a la figura especial creada, resultará exigible la cancelación del FCI.

Que la presente se dicta en ejercicio de las facultades otorgadas por los artículos 6º y 7º de la Ley Nº 17.811, 32 de la Ley Nº 24.083, y 1º del Decreto Nº 174/93.

Por ello,

LA COMISION NACIONAL
DE VALORES
RESUELVE:

**Artículo 1º** — Incorporar como artículo 47 del Capítulo XI —FONDOS COMUNES DE INVERSION— de las NORMAS, el siguiente texto:

"XI. 19.- REGIMEN ESPECIAL PARA LA CONSTITUCION DE FONDOS COMUNES DE INVERSION ABIERTOS PARA PROYECTOS PRODUCTIVOS DE ECONOMIAS REGIONALES E INFRAESTRUCTURA.

ARTICULO 47.- Los Fondos Comunes de Inversión cuyo objeto especial de inversión, en los términos del artículo 25 del Capítulo XI de las NORMAS, lo constituyan instrumentos destinados al financiamiento de proyectos productivos de economías regionales e infraestructura, se regirán por el régimen especial que se desarrolla seguidamente y por las disposiciones aplicables en general para los fondos comunes de inversión abiertos:

a) El SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%), como mínimo, del haber del Fondo deberá invertirse en activos que compongan el objeto especial de inversión antes señalado.

b) El CUARENTA Y CINCO POR CIENTO (45%) del haber del Fondo deberá invertirse en valores negociables y cheques de pago diferido emitidos con la finalidad de financiar en forma directa proyectos productivos de economías regionales e infraestructura, mientras que el TREINTA POR CIENTO (30%) restante podrá completarse mediante inversiones en otros valores negociables y cheques de pago diferido, cuya emisión se relacione con la finalidad de financiamiento que detenta este régimen especial.

c) No resultará de aplicación a los FCI Abiertos que se constituyan bajo este régimen especial lo dispuesto por el inciso a) del artículo 29 del presente Capítulo.

d) En el texto del reglamento de gestión podrá fijarse un período para la conformación definitiva de la cartera de inversión en los términos antes exigidos, el que no podrá exceder los TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días corridos, contados a partir del lanzamiento del Fondo.

e) Para solicitar el rescate de cuotapartes, en el reglamento de gestión podrá establecerse un plazo de preaviso que no podrá exceder los VEINTICINCO (25) días.

f) Regirá para estos Fondos un régimen informativo periódico particularizado respecto del cual, y complementariamente a las disposiciones aplicables en general para los fondos comunes de inversión abiertos, se deberá remitir dentro de los TRES (3) días de finalizada cada semana —en formato planilla de cálculo (EXCEL) a través de la AUTOPISTA DE LA INFORMACION FINANCIERA del Organismo y mediante el acceso "Composición Semanal Cartera Fondo"— el detalle de la composición de la cartera del último día hábil de cada semana, su valuación y los cálculos de determinación diaria del valor de cada cuotaparte.

g) En la denominación de los Fondos deberá constar la mención "FONDO COMUN DE INVERSION ABIERTO PARA PROYECTOS PRODUCTIVOS DE ECONOMIAS REGIONALES E INFRAESTRUCTURA".

h) De no conformarse el patrimonio del FCI conforme lo exigido en los incisos a) y b), dentro del período estipulado en el inciso d) del presente artículo, deberá procederse a la inmediata cancelación del FCI; debiéndose especificar en el reglamento de gestión las condiciones de liquidación, las bases para la distribución del patrimonio entre los cuotapartistas y los requisitos de publicidad aplicables.

**Art. 2º** — Incorporar como artículo 21 del Capítulo XII —FONDOS COMUNES CERRADOS— de las NORMAS, el siguiente texto:

"XII.6.- FONDOS COMUNES DE INVERSION CERRADOS PARA PROYECTOS PRODUCTIVOS DE ECONOMIAS REGIONALES E INFRAESTRUCTURA.

ARTICULO 21.- La constitución de Fondos Comunes de Inversión Cerrados para el financiamiento de proyectos productivos de economías regionales e infraestructura, además del cumplimiento de las disposiciones aplicables en general para ese tipo de fondos, requiere que:

a) El Fondo tenga como objeto especial de inversión, en los términos del artículo 1º, segundo párrafo de la Ley 24.083 (mod. Ley 24.441), favorecer el financiamiento de proyectos productivos de economías regionales y proyectos de infraestructura.

b) En forma adicional al cumplimiento de lo dispuesto en el inciso d) del artículo 3º de este Capítulo el prospecto de emisión deberá contener: i) el plan de inversión, de producción y estratégico, dirigido a la consecución del objeto especial de inversión, ii) los antecedentes personales, técnicos y empresariales de los sujetos que participen en la organización y/o desarrollo del proyecto y iii) cualquier otra información que resulte exigida por esta Comisión durante el desarrollo del trámite de autorización de oferta pública de las cuotapartes del Fondo, de acuerdo a la naturaleza y características del proyecto a financiarse.

c) En la denominación del Fondo deberá constar la mención "FONDO COMUN DE INVERSION CERRADO PARA PROYECTOS PRODUCTIVOS DE ECONOMIAS REGIONALES E INFRAESTRUCTURA".

**Art. 3º** — La presente Resolución tendrá vigencia a partir del día siguiente al de su publicación.

**Art. 4º** — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional de Registro Oficial, incorpórese a la página web del Organismo en www.cnv.gov.ar y archívese. — Héctor O. Helman. — Hernán Fardi. — Alejandro Vanoli.




**BANCO CIUDAD**

**www.bancociudad.com.ar**
**Miembro de la Asociación Internacional de Entidades de Crédito Prendario**

**REMATE CON BASE**
**POR CUENTA, ORDEN Y EN NOMBRE DE:**

**HOSPITAL NACIONAL**
**PROF. ALEJANDRO POSADAS**

**CONTENEDOR METALICO VACIO, PISO DE MADERA, DOS PUERTAS DE ENTRADA CON TRABA (13m x 2.40m x 2.20m)**

**SUBASTA:** el próximo **26 de marzo**, a las **10.30**, en Esmeralda 660, 3º Piso, Salón Auditorio "Santa María de los Buenos Ayres", Ciudad de Buenos Aires.

**EXHIBICION:** a partir del **17 de marzo**, en el Hospital Prof. Alejandro Posadas, Av. Marconi y Presidente Illia, Haedo, Provincia de Buenos Aires, de lunes a viernes de 8 a 12.

**CATALOGOS:** en Esmeralda 660, 6º Piso, Caja 2, Ciudad de Buenos Aires, de lunes a viernes de 10 a 15.

**INFORMES:** en Esmeralda 660, 6º Piso, Ciudad de Buenos Aires, Venta de Bienes y Servicios, de lunes a viernes de 10 a 15, Tel. 4329-8600 int. 3669/3693/3694, FAX 4322-6817.

**SUBASTA SUJETA A LA APROBACION DE LA ENTIDAD VENDEDORA.**

**Valor de este catálogo $ 1,00 ( IVA incluido)** **Inv. R. 79367**

ALBERTO ESCRIU, Asistente Senior Publicidad, Gerencia de Promoción y Publicidad.

e. 16/03/2010 Nº 24576 v. 16/03/2010




## MINISTERIO DE JUSTICIA, SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS

### DIRECCION NACIONAL DEL DERECHO DE AUTOR

**Boletín Oficial**

**Título, autor y demás recaudos por la Ley 11.723 17-02-2010**

**Registro Nro.**

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 4821783 | Publicación Periódica | Género: INTERES GENERAL | Título: AGROMISIONES | Director: MARCELO ALBERTO ALMADA |
| | | | | Propietario: MISIONES ONLINE COM SRL |
| 4821784 | Publicación Periódica | Género: LITERARIO | Título: CRISTIANO ROSACRUZ | Director: MARIO CASTENETTO |
| | | | | Propietario: ASOCIACION ROSACRUZ UNIVERSAL |
| 4821785 | Publicación Periódica | Género: LITERARIO | Título: LA HOSTERIA DE DON FERMIN | Director: ROBERTO OSCAR GREGORIO MAIDANA |
| | | | | Propietario: ROBERTO OSCAR GREGORIO MAIDANA |
| 4821837 | Obra Publicada | Género: FONOGRAMA | Título: HASTA VERME REIR | Productor: SERIAL MUSICA DE SANTIAGO ARES |
| 4821872 | Obra Publicada | Género: MUSICA | Título: MAMBO LATINO | Autor: VALERIO GAFFURINI |
| | | | | Autor: GIAMPAOLO BERTI |
| | | | | Autor: MAURO LECORNEL |
| | | | | Autor: ANTONELLA DI LORENZO |
| | | | | Editor: CLAN DILO ITALARE EDITORIAL MUSICAL DE GIORGIO DI LORENZO |
| 4821873 | Obra Publicada | Género: LETRA | Título: MAMBO LATINO | Autor: GIAMPAOLO BERTI |
| | | | | Autor: VALERIO GAFFURINI |
| | | | | Autor: MAURO LECORNEL |
| | | | | Autor: ANTONELLA DI LORENZO |
| | | | | Editor: CLAN DILO ITALARE EDITORIAL MUSICAL D GIORGIO DI LORENZO |
| 4821874 | Obra Publicada | Género: MUSICA | Título: RAZON DE MI VIDA TU ERES | Autor: ANTONELLA DI LORENZO |
| | | | | Autor: GIAMPAOLO BERTI |
| | | | | Editor: CLAN DILO ITALARE EDITORIAL MUSICAL DE GIORGIO DI LORENZO |
| 4821875 | Obra Publicada | Género: LETRA | Título: RAZON DE MI VIDA TU ERES | Autor: VALERIO GAFFURINI |
| | | | | Autor: CRISTIAN BAQUERO |
| | | | | Editor: CLAN DILO ITALARE EDITORIAL MUSICAL DE GIORGIO DI LORENZO |
| 4821885 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: LA MUERTE TOTEM TABU EN DEFINITIVA TAN ABSURDA COMO ALGUNAS | Autor/Titular: LUCAS EMANUEL HIRCH |
| | | | | Editor: TEATRINO DE LA TRAPALANDA |
| 4821886 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: CIRCUSCLOWN | Autor/Titular: CLAUDIO NESTOR PONCE |
| | | | | Autor/Titular: VICTOR DANIEL PEREZ |
| | | | | Editor: CENTRO CULTURAL FRAY MOCHO |
| 4821887 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: COSER PARA AFUERA UN OFICIO DE ALTO RIESGO | Autor/Titular: LEONARDO ENRIQUE GOLOBOFF |
| | | | | Editor: CIRCULO DE LA PRENSA SALA ARDILES GRAY |
| 4821888 | Obra Publicada | Género: PROGRAMA DE RADIO | Título: 2 X SABADO | Autor/Titular: GUSTAVO ALEJANDRO MARTINEZ |
| | | | | Editor: RADIO NACIONAL JUJUY |
| 4821889 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: DEMASIADO ALGO DE HUMOR | Autor/Titular: LEANDRO MARTIN CAMINOS |
| | | | | Editor: ABRE CLUB DE ARTE |
| 4821890 | Obra Publicada | Género: PROGRAMA DE RADIO | Título: EL DICCIONARIO DE LOS DERECHOS HUMANOS | Autor/Titular: MARCELO JORGE DUHALDE |
| | | | | Editor: LS11N RADIO PROVINCIA DE BS AS AM 1270 |
| 4821891 | Obra Publicada | Género: PROGRAMA DE RADIO | Título: NO HAGAN PROMESAS | Autor/Titular: PABLO DANIEL SOTO MONZO |
| | | | | Editor: LRA 15 RADIO NACIONAL TUCUMAN |
| 4821892 | Obra Publicada | Género: PROGRAMA DE RADIO | Título: LA ODISEA DE LA MEMORIA | Autor/Titular: ERIKA VANESA FERNANDEZ |
| | | | | Editor: RADIO NACIONAL CORDOBA |
| 4821893 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: DIRIA NADIE LA ULTIMA PALABRA | Autor/Titular: ANA GUILLERMINA YUKELSON |
| | | | | Autor/Titular: MARIA TERESA ANDRUETTA |
| | | | | Autor/Titular: FLORENCIA CISNERO |
| | | | | Autor/Titular: ALEJANDRA DEL VALLE TOLEDO |
| | | | | Editor: REAL |
| 4821894 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: CUARTO ESTADO | Autor/Titular: PATRICIO EDUARDO ELIZALDE |
| | | | | Editor: CENTRO CULTURAL VICENTE CIDADE |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 4821895 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: EN BUSCA DEL INOCENCIUM | Autor/Titular: SERGIO GABRIEL COLAIACOVO<br>Editor: TEATRO DE FLORES |
| 4821896 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: NO SECRET | Autor/Titular: RODRIGO AMADEO GALLEGO<br>Editor: UNICLUB |
| 4821897 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: LA TRAVIATA | Autor/Titular: ESTEBAN IÑAKI URLEZAGA<br>Editor: TEATRO PROVINCIAL |
| 4821898 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: EL EVANGELIO DE EVITA | Autor/Titular: CARLOS ROBERTO BALMACEDA<br>Editor: RADIO CITY |
| 4821899 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: LOBOS EXPIATORIOS | Autor/Titular: LEONARDO JAVIER KREIMER<br>Editor: REAL |
| 4821900 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: JUGUEMOS EN LA HUERTA | Autor/Titular: MARIO ALEANDRO PACHECO<br>Editor: ALTA CORTINEZ DE SIERRA |
| 4821901 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: ALGO NUBLADO PERO LINDO DIA AUTISMO CEMENTO | Autor/Titular: DIEGO JAVIER SCHMID<br>Editor: QUINTANILLA |
| 4821902 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: SE BUSCA MAMA CON PLUMAS | Autor/Titular: MAURICIO VACAS<br>Editor: LA CALLE DE LOS TITERES CABA |
| 4821903 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: LA VALIJA MAGICA JUGAR CANTAR POR SIEMPRE JUGAR | Autor/Titular: MAURICIO JAVIER CANDIA<br>Editor: CASA DE LA CULTURA |
| 4821904 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: TIEMPO DE AGUAS | Autor/Titular: PABLO GERMAN SENSOTTERA<br>Editor: EL BUHO CENTRO CULTURAL |
| 4821905 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: CUARTO ESTADO | Autor/Titular: PATRICIO EDUARDO ELIZALDE<br>Editor: CENTRO CULTURAL VICENTE CIDADE |
| 4821906 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: LA VALIJA MAGICA JUGAR CANTAR POR SIEMPRE JUGAR | Autor/Titular: MARIA BELEN HILLAR<br>Editor: CASA DE LA CULTURA |
| 4821907 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: 1976 UN MINUTO UN AÑO UNA HORA UN SIGLO | Autor/Titular: MARTA LOLA BANFI<br>Editor: SALA TADRON |
| 4821908 | Obra Publicada | Género: PROGRAMA DE TV | Título: PADRES DE LA LIBERTAD DE AMERICA DEL SUR | Autor/Titular: DIEGO ALEJANDRO ARANDOJO<br>Editor: TV ENCUENTRO EDUCAR SE |
| 4821909 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: AIR CONDITION | Autor/Titular: BRENDA ANGIELCZYK DE BECKER<br>Editor: CENTRO CULTURAL KONEX |
| 4821910 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: UNA MEZCLA Y VARIAS MUERTES LA VIDA DE WILLIAN CHESPIR | Autor/Titular: DANIEL MONDATI<br>Autor/Titular: RICARDO ENRIQUE PINELLE<br>Editor: SALA LA CALLE |
| 4821911 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: UNA MEZCLA Y VARIAS MUERTES LA VIDA DE WILLIAN CHESPIR | Autor/Titular: DANIEL MONDATI<br>Autor/Titular: RICARDO ENRIQUE PINELLE<br>Editor: SALA LA CALLE |
| 4821913 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: EL BULLERO | Autor/Titular: MARIA FLORENCIA COLL<br>Autor/Titular: MARIA PAULA ROMERO<br>Autor/Titular: MARIANA GUADALUPE AGUAS<br>Autor/Titular: GABRIEL ANDRES PEREZ<br>Autor/Titular: IVALU HAYIPANTELI<br>Editor: UNIV NACIONAL DE CORDOBA AULA MAGNA |
| 4821914 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: LOS GUERFANOS | Autor/Titular: MARIA JAZMIN SEQUEIRA<br>Editor: SALA DOCUMENTA ESCENICAS |
| 4821918 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: EL DIA QUE TE MUERAS | Autor/Titular: HERNAN HORACIO MATORRA<br>Editor: EL RECOVECO |
| 4821919 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: EL DIA QUE TE MUERAS | Autor/Titular: GUSTAVO GABRIEL CROVELLA<br>Editor: EL RECOVECO |
| 4821920 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: SIEMPRE UNIDOS | Autor/Titular: FAVIO JORGE ALBERTO VIDES<br>Editor: 3 DE FEBRERO |
| 4821921 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: QUETE TOQUE TEQUE | Autor/Titular: PABLO CESAR TAGLIANI<br>Editor: GARGANTUA |
| 4821922 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: LA ILIADA UN HIMNO A LA GUERRA CONTRA LA GUERRA | Autor/Titular: MARTA LOLA BANFI<br>Editor: EL CRISOL |
| 4821923 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: LAS AVENTURAS DEL CAPITAN FOCA | Autor/Titular: MIGUEL ANGEL INFANTE CAMAÑO<br>Editor: CASA DE LA CULTURA DE MADARIAGA |
| 4821924 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: SONUS | Autor/Titular: SEBASTIAN D ADDARIO<br>Editor: CENTRO CULTURAL PARQUE DE ESPAÑA |
| 4821925 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: RADIOTERAPIA | Autor/Titular: ALDO RUBEN PALADINI<br>Autor/Titular: GUILLERMO ENRIQUE CURUBETO GUERRERO<br>Editor: TEATRO MARTINELLI |
| 4821926 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: LOS SENSUALES | Autor/Titular: DIEGO MARTIN PENELAS<br>Editor: EL CAMARIN DE LAS MUSAS |
| 4821927 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: KERMESSE BABEL | Autor/Titular: DIEGO LEONARDO BRIZUELA<br>Editor: CENTRO CULTURAL KONEX |
| 4821928 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: AMIGAS Y FAMOSAS | Autor/Titular: LUIS ALBERTO MEDINA ZAR<br>Editor: MITRE |
| 4821929 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: DE PARAGUAS | Autor/Titular: MERCEDES HORTENSIA FERNANDEZ<br>Editor: DEL PASILLO |
| 4821930 | Obra Publicada | Género: PROGRAMA DE TV | Título: DONDE ESTAS BUENOS DIAS | Autor/Titular: BEATRIZ LARREA DE GARCIA<br>Editor: CANAL 2 EDITORIAL LA CAPITAL SA |
| 4821933 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: LAS AVENTURAS DE PIMPLON | Autor/Titular: MIGUEL EUSEBIO DIAZ<br>Editor: TEATRO VICTOR MARIA CACERES |
| 4821935 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: MATRIMONIO A LA PIMIENTA | Autor/Titular: MIGUEL EUSEBIO DIAZ<br>Editor: TEATRO VICTOR MARIA CACERES |
| 4821936 | Obra Publicada | Género: PROGRAMA DE TV | Título: LOS SENSUALES | Autor/Titular: ALEJANDRO RAFAEL TANTANIAN<br>Autor/Titular: MARTIN TUFRO<br>Autor/Titular: NICOLAS SCHUFF<br>Editor: EL CAMARIN DE LAS MUSAS |
| 4821937 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: DIAS ETERNOS | Autor/Titular: JAVIER GUSTAVO BUSTOS<br>Editor: 3 DE FEBRERO |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 4821938 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: LA MACIEL DE TODAS LA MAS CRUEL | Autor/Titular: MARCOS PEREARNAU<br>Editor: CAMARA DE TEATRO |
| 4821939 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: TODO ESTA PREVISTO | Autor/Titular: JOSE JESUS CACERES<br>Editor: CAMARA DE TEATRO |
| 4821940 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: CHICAS DE BARRIO | Autor/Titular: OMAR JOSE PINI<br>Editor: ESPACIO ABIERTO |
| 4821941 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: ESA CANCION ES UN PAJARO LASTIMADO | Autor/Titular: JORGE ADRIAN GUSMAN<br>Editor: MANZANA DE LAS LUCES |
| 4821942 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: EDUARDO III | Autor/Titular: MONICA OFELIA MAFFIA<br>Editor: IFT I F T |
| 4821943 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: PROPULSION A TANGO | Autor/Titular: SILVIO ERNESTO CATTANEO<br>Editor: CLUB DE AMIGOS DE VACA PROFANA ALTERN |
| 4821945 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: PODER SE PUEDE | Autor/Titular: JAVIER MARIA LOPEZ DEL CARRIL<br>Editor: 3 DE FEBRERO |
| 4821946 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: CONTANDO A MI ABUELO | Autor/Titular: MARIA ISABEL BOSCH AYBAR<br>Editor: SILENCIO DE NEGRAS |
| 4821947 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: CIRCO FERICO | Autor/Titular: LUCAS CARATTOLI<br>Editor: CENTRO CULTURAL EL TEATRO TEATRO CONCERT |
| 4821948 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: DE PARAGUAS | Autor/Titular: LUCIANO KESELMAN<br>Editor: DEL PASILLO |
| 4821949 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: OPUS 4 PELICANO | Autor/Titular: MONICA LILIAN BENAVIDEZ<br>Editor: QUERIDA ELENA ESPACIO DE ARTE |
| 4821950 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: LA FLAUTA MAGICA | Autor/Titular: CLAUDIA GODOY<br>Editor: EL RECOVECO |
| 4821951 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: AMIGAS Y FAMOSAS | Autor/Titular: LUIS ALBERTO MEDINA ZAR<br>Editor: MITRE |
| 4821952 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: MUCHO MAS QUE PUEBLOS | Autor/Titular: LUCAS GERMAN RANZANI<br>Editor: CLUB COSMOPOLITA |
| 4821953 | Obra Publicada | Género: TEATRAL | Título: 4 UN MUSICAL JOVEN AQUI PODEMOS HACERLO | Autor/Titular: CAMPOY JOSE CIBRIAN<br>Editor: BROADWAY II |
| 4821987 | Obra Publicada | Género: PROGRAMA DE TV | Título: PROMOCIONES Y DESCUENTOS | Autor/Titular: AMADEO BERNABE MORALES<br>Editor: CANAL 10 MULTICANAL MAR DEL PLATA |
| 4821990 | Obra Publicada | Género: PAGINA WEB | Título: AZUCAR EN COLORES | Autor/Titular: RINA JOSEFINA NASSO |
| 4821998 | Obra Publicada | Género: FONOGRAMA | Título: POP CRIOLLO | Productor: MAURICIO ALEJANDRO MAYER |
| 4822000 | Obra Publicada | Género: FONOGRAMA | Título: FLUIR | Productor: SERIAL MUSICA DE SANTIAGO ARES |
| 4822001 | Obra Publicada | Género: FONOGRAMA | Título: SOBRIO Y NATURAL | Productor: SERIAL MUSICA DE SANTIAGO ARES |
| 4822002 | Obra Publicada | Género: FONOGRAMA | Título: ESPERANDO LO INEVITABLE | Productor: SERIAL MUSICA DE SANTIAGO ARES |
| 4822004 | Obra Publicada | Género: FONOGRAMA | Título: FRIO ETERNO | Productor: SERIAL MUSICA DE SANTIAGO ARES |
| 4822005 | Obra Publicada | Género: FONOGRAMA | Título: BIENVENIDOS AL MUNDO FELIZ | Productor: SERIAL MUSICA DE SANTIAGO ARES |
| 4822006 | Obra Publicada | Género: FONOGRAMA | Título: TIEMPO DE SONSOS | Productor: SERIAL MUSICA DE SANTIAGO ARES |

Dr. FEDERICO O. MOLLEVI, Director, Dirección Nacional del Derecho de Autor.

e. 16/03/2010 Nº 25257/10 v. 16/03/2010

**ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS**

**DIRECCION GENERAL DE ADUANAS**

**DEPARTAMENTO PROCEDIMIENTOS LEGALES ADUANEROS**

**Código Aduanero (Ley 22.415, art. 1013 inc. H).**

Por ignorarse el domicilio, se corre vista a la firma que más abajo se menciona, para que dentro del plazo de DIEZ (10) días hábiles comparezca a presentar su defensa y a ofrecer pruebas, por la falta grave en el Ejercicio de su Actividad (Art. 97 Ap. 2º del Código Aduanero), bajo apercibimiento de rebeldía. Deberá constituir domicilio dentro del radio urbano de esta Aduana, siendo de aplicación los arts. 1001 al 1005 del Código Aduanero. — Fdo.: Dr. CARLOS S. CAZZOLATO, Abogado, Jefe División Sumarial y Repeticiones del Departamento Procedimientos Legales Aduaneros.

ACTUACION: 12042-1869-2005.

INCONDUCTA: art. 97 ap. 2º del Código Aduanero.

CAUSANTE: LA REVISTERIA S.H.

e. 16/03/2010 Nº 25913/10 v. 16/03/2010

**ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS**

**DIRECCION GENERAL DE ADUANAS**

**DEPARTAMENTO PROCEDIMIENTOS LEGALES ADUANEROS**

**Código Aduanero (Ley 22.415, art. 1013 inc. H).**

Por ignorarse el domicilio, se notifica a la firma que al pie se menciona, el auto de fecha, el cual en su parte pertinente dice: “VISTO la notificación fehaciente de la corrida de vista practicada a fs. 29 y no habiéndose presentado a estar a derecho, hágase efectivo el apercibimiento dispuesto a fs. 25 párrafo 1º y, en consecuencia declárese REBELDE a la firma EXPRESS S.R.L. (CUIT 30-59899855-4), en los términos del artículo 1105 del Código Aduanero”. Fdo.: Dr. CARLOS S. CAZZOLATO, Abogado, Jefe División Sumarial y Repeticiones, Departamento Procedimientos Legales Aduaneros.

SUMARIO: ACT. 12042-2063-2006 (Ex ADGA 602.714/2002)

INCONDUCTA: Art. 97 ap. 2º del Código Aduanero.

CAUSANTE: EXPRESS S.R.L. (CUIT 30-59899855-4).

e. 16/03/2010 Nº 25914/10 v. 16/03/2010

**ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS**

**DIRECCION GENERAL DE ADUANAS**

**DEPARTAMENTO PROCEDIMIENTOS LEGALES ADUANEROS**

**Código Aduanero (Ley 22.415, art. 1013 inc. H).**

Por ignorarse el domicilio, se corre vista a la firma que más abajo se menciona, para dentro del plazo de DIEZ (10) días hábiles presente su defensa, agregue toda la prueba documental que estuviere en su poder, por la falta grave en el ejercicio de su Actividad (Art. 97 Ap. 2º del Código Aduanero), bajo apercibimiento de rebeldía. Deberá constituir domicilio dentro del radio urbano de esta oficina aduanera (Art. 1001 del Código Aduanero), bajo apercibimiento de ley (Art. 1004 del C.A.). Fdo. Abog. MARIA DEL CARMEN RAMIREZ Firma Responsable del Dpto. Procedimientos Legales Aduaneros.

SUMARIO: ACT. 13289-3956-2005

INCONDUCTA: Art. 97 ap. 2º del Código Aduanero.

CAUSANTE: BORAT S.R.L. (CUIT 30-70052255-1)

CARLOS SERGIO CAZZOLATO, Abogado, Jefe División Sumarial y Repeticiones, Departamento Procedimientos Legales Aduaneros.

e. 16/03/2010 Nº 25918/10 v. 16/03/2010

**ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS**

**DIRECCION GENERAL DE ADUANAS**

**DEPARTAMENTO PROCEDIMIENTOS LEGALES ADUANEROS**

**Código Aduanero (Ley 22.415, art. 1013 inc. H).**

Por ignorarse el domicilio, se corre vista a la firma que más abajo se menciona el auto de fecha 9 de octubre de 2006, el cual en su parte pertinente dice: “BUENOS AIRES, 11 DE DICIEMBRE DE 2008. En atención a la notificación fehaciente de la corrida de vista practicada a fs. 47 y vta., y no habiéndose presentado a estar a derecho, hágase efectivo el apercibimiento dispuesto a fs. 35, párrafo

1º y, en consecuencia, declárese rebelde a la firma Importadora/Exportadora TELAS OÑATE S.R.L. en los términos del art. 1105 del Código Aduanero. NOTIFIQUESE. Fdo. Dr. Carlos S. Cazzolato, Jefe Div. Sumarial y Repeticiones.".

SUMARIO: 12042-100-2006

INCONDUCTA: art. 97 ap. 2º del Código Aduanero

CAUSANTE : TELAS OÑATE S.R.L.

CARLOS SERGIO CAZZOLATO, Abogado, Jefe División Sumarial y Repeticiones, Departamento Procedimientos Legales Aduaneros.

e. 16/03/2010 Nº 25925/10 v. 16/03/2010

**ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS**

**DIRECCION GENERAL DE ADUANAS**

**DEPARTAMENTO PROCEDIMIENTOS LEGALES ADUANEROS**

**Código Aduanero (Ley 22.415, art. 1013 inc. H).**

Por ignorarse el domicilio, se corre vista a la firma que más abajo se menciona, para que dentro del plazo de DIEZ (10) días hábiles comparezca a presentar su defensa y a ofrecer pruebas, por la falta grave en el Ejercicio de su Actividad (Art. 97 Ap. 2º del Código Aduanero), bajo apercibimiento de rebeldía. Deberá constituir domicilio dentro del radio urbano de esta Aduana, siendo de aplicación los arts.1001 al 1005 del Código Aduanero. Fdo. Dr. CARLOS S. CAZZOLATO, Abogado, Jefe División Sumarial y Repeticiones del Departamento Procedimientos Legales Aduaneros.

ACTUACION: 12228-33-2005.

INCONDUCTA: art. 97 ap. 2º del Código Aduanero.

CAUSANTE: UNITED GAMES S.R.L.

e. 16/03/2010 Nº 25963/10 v. 16/03/2010

**ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS**

**DIRECCION GENERAL DE ADUANAS**

**DEPARTAMENTO PROCEDIMIENTOS LEGALES ADUANEROS**

**Código Aduanero (Ley 22.415, art. 1013 inc. H).**

Por ignorarse el domicilio, se corre vista a la firma que más abajo se menciona, para que dentro del plazo de DIEZ (10) días hábiles comparezca a presentar su defensa y a ofrecer pruebas, por la falta grave en el Ejercicio de su Actividad (Art. 97 Ap. 2º del Código Aduanero), bajo apercibimiento de rebeldía. Deberá constituir domicilio dentro del radio urbano de esta Aduana, siendo de aplicación los arts.1001 al 1005 del Código Aduanero. Fdo. Dr. CARLOS S. CAZZOLATO, Abogado, Jefe División Sumarial y Repeticiones del Departamento Procedimientos Legales Aduaneros.

ACTUACION: 12212-81-2004.

INCONDUCTA: art. 97 ap. 2º del Código Aduanero.

CAUSANTE: UNITED GAMES S.R.L.

e. 16/03/2010 Nº 25968/10 v. 16/03/2010

**ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS**

**DIRECCION GENERAL DE ADUANAS**

**DEPARTAMENTO PROCEDIMIENTOS LEGALES ADUANEROS**

**Código Aduanero (Ley 22.415, art. 1013 inc. H).**

Por ignorarse el domicilio, se notifica a la firma que más abajo se menciona, la Resolución SDG OAM Nº 322 de fecha 22 de septiembre de 2008 que resuelve: ARTICULO 1) "Aplicar a la firma Importadora-Exportadora M.K. IMPORTADORA Y EXPORTADORA S.A. (REGISTRO Nº 170.363) la sanción disciplinaria de UN (1) día de suspensión en el registro respectivo, en los términos del artículo 100 inciso b) del Código Aduanero..." ARTICULO 2) "...contra la que podrá la Importadora-Exportadora sancionada interponer el recurso de apelación previsto en el art. 104 del Código Aduanero, presentando al efecto el escrito correspondiente por ante la División Sumarial y Repeticiones dentro del plazo de DIEZ (10) días de notificada...". Fdo. DANIEL SANTANNA, Subdirector General de Operaciones Aduaneras Metropolitanas.

SUMARIO: 12042-2075-2006 (ADGA-408.699-2004)

INCONDUCTA: art. 97 ap. 2º del Código Aduanero.

CAUSANTE: M.K. IMPORTADORA Y EXPORTADORA S.A

CUIT: 30-65907724-4

CARLOS SERGIO CAZZOLATO, Abogado, Jefe División Sumarial y Repeticiones, Departamento Procedimientos Legales Aduaneros.

e. 16/03/2010 Nº 25971/10 v. 16/03/2010

**ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS**

**DIRECCION GENERAL DE ADUANAS**

**DEPARTAMENTO PROCEDIMIENTOS LEGALES ADUANEROS**

**Código Aduanero (Ley 22.415, art. 1013 inc. H).**

Por ignorarse el domicilio, se notifica a la firma que al pie se menciona, el auto de fecha 31/03/2009, el cual en su parte pertinente dice: "Procédase a INTIMAR a la importadora-exportadora AMUDARIA S.A. a dar cumplimiento a lo requerido por la Aduana en el término de DIEZ (10) días ante esta misma dependencia, bajo apercibimiento de considerar su conducta como falta grave en el ejercicio de su actividad (Art. 97 ap. 2º del C.A.) y de proceder a la apertura del sumario disciplinario correspondiente". FDO. Dr. Carlos S. CAZZOLATO Jefe División Sumarial y Repeticiones. Fdo.: CARLOS SERGIO CAZZOLATO, Abogado, Jefe División Sumarial y Repeticiones, Departamento Procedimientos Legales Aduaneros.

SUMARIO: SIGEA 13705-193-2007

INCONDUCTA: art. 97 ap. 2º del Código Aduanero.

CAUSANTE: AMUDARIA S.A. (CUIT 33-70716491-9).

e. 16/03/2010 Nº 25977/10 v. 16/03/2010

**ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS**

**DIRECCION GENERAL DE ADUANAS**

**DEPARTAMENTO PROCEDIMIENTOS LEGALES ADUANEROS**

**Código Aduanero (Ley 22.415, art. 1013 inc. H).**

Por ignorarse el domicilio, se corre vista a la firma que más abajo se menciona, para que dentro del plazo de DIEZ (10) días hábiles comparezca a presentar su defensa y a ofrecer pruebas, por la imputación de falta grave en el Ejercicio de su Actividad (Art. 97 Ap. 2º del Código Aduanero), bajo apercibimiento de rebeldía. Deberá constituir domicilio dentro del radio urbano de esta oficina aduanera (Art. 1001 del Código Aduanero), bajo apercibimiento de ley (Art. 1004 del C.A.). Fdo. Abog. MARIA DEL CARMEN RAMIREZ, Firma Responsable del Depto. Procedimientos Legales Aduaneros.

SUMARIO: SIGEA 12042-3110-2006 (ADGA-420614-2004)

INCONDUCTA: art. 97 ap. 2º del Código Aduanero.

CAUSANTE: TELNET ELECTRONICA S.R.L.

CUIT: 30-65428403-9

CARLOS SERGIO CAZZOLATO, Abogado, Jefe División Sumarial y Repeticiones, Departamento Procedimientos Legales Aduaneros.

e. 16/03/2010 Nº 25980/10 v. 16/03/2010

## MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS PUBLICAS

**SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACION**

**RESOLUCION N° 34.898 DEL 10 MAR. 2010**

**EXPEDIENTE Nº 51.375 "PRESUNTAS INFRACCIONES DEL PAS SR. LAGARRIGUE, EMILIO ALBERTO —MATRICULA Nº 19.136— A LAS LEYES Nº 20.091 Y 22.400".**

VISTO... Y CONSIDERANDO... EL SUPERINTENDENTE DE SEGUROS
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Levantar las medidas adoptadas respecto del productor asesor LAGARRIGUE, Emilio Alberto —matrícula Nº 19.136—, por los artículos primero y segundo de la Resolución Nº 33.534 de fecha 22 de octubre de 2008 obrante a fojas 12/13 y 14.

ARTICULO 2º — La Gerencia de Autorizaciones y Registros tomará nota de lo dispuesto en el artículo anterior.

ARTICULO 3º — Regístrese, notifíquese en el domicilio constituido ante el Registro de Productores Asesores de Seguros, sito en AV. BELGRANO 2558, DTO. 5 de la ciudad de San Miguel de Tucumán - Provincia de Tucumán (C.P. 4000) y publíquese en el Boletín Oficial.

Fdo.: GUSTAVO MEDONE, Superintendente de Seguros.

---

NOTA: La versión completa de la presente Resolución puede ser consultada en Avda. Julio A. Roca 721 P.B., de esta Ciudad de Buenos Aires.

e. 16/03/2010 Nº 25249/10 v. 16/03/2010

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA

**INSTITUTO NACIONAL DE SEMILLAS**

En cumplimiento del Art. 32º del Decreto Nº 2183/91, se comunica a terceros interesados, la solicitud de inscripción en el REGISTRO NACIONAL DE LA PROPIEDAD DE CULTIVARES de la creación fitogenética ALMENDRO (Prunus amygdalus Batsch) de nombre VAIRO, obtenida por INSTITUT DE RECERCA I TECNOLOGIA AGROALIMENTARIES - IRTA (España).

---

SOLICITANTE: INSTITUT DE RECERCA I TECNOLOGIA AGROALIMENTÀRIES - IRTA

REPRESENTANTE LEGALMENTE AUTORIZADO: PRODUCTORA S.A.

INGENIERO AGRONOMO PATROCINANTE: Ing. Agr. Emiliano MALOVINI

---

FUNDAMENTACION DE NOVEDAD:

El cultivar de ALMENDRO de nombre VAIRO, se caracteriza por presentar, entre otras, las siguientes expresiones:

Rama de un año: grosor, gruesa; coloración antociánica, presente; anticipos, medio. Pecíolo: largo, medio. Botón floral: forma, ovoide; color del extremo de los pétalos, blanco rosador. Epoca de comienzo de floración, entre media y tardía. Flor: tamaño, media; color de los pétalos, blanco rosado.

Epoca de madurez, temprana. Fruto Seco: forma del ápice, redondeado; resistencia al Cracking, alta. Semilla: forma, elíptica ancha; color principal, marrón rojizo; intensidad del color, medio.

(Observaciones efectuadas por el solicitante en la localidad de Constanti, Tarragona, Comunidad de Cataluña; España).

FECHA DE VERIFICACION DE LA ESTABILIDAD: 1997.

Se recibirán las impugnaciones que se presenten dentro de los TREINTA (30) días de aparecido este aviso. — Ing. Agr. MARCELO DANIEL LABARTA, Director de Registro de Variedades, Instituto Nacional de Semillas.

e. 16/03/2010 Nº 25075/10 v. 16/03/2010

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA

**INSTITUTO NACIONAL DE SEMILLAS**

En cumplimiento del Art. 32º del Decreto Nº 2183/91, se comunica a terceros interesados, la solicitud de inscripción en el REGISTRO NACIONAL DE LA PROPIEDAD DE CULTIVARES de la creación fitogenética ALMENDRO (Prunus amygdalus Batsch) de nombre TARRACO, obtenida por INSTITUT DE RECERCA I TECNOLOGIA AGROALIMENTÀRIES - IRTA (España).

SOLICITANTE: INSTITUT DE RECERCA I TECNOLOGIA AGROALIMENTÀRIES -IRTA

REPRESENTANTE LEGALMENTE AUTORIZADO: PRODUCTORA S.A.

INGENIERO AGRONOMO PATROCINANTE: Ing. Agr. Emiliano MALOVINI

FUNDAMENTACION DE NOVEDAD:

El cultivar de ALMENDRO de nombre TARRACO, se caracteriza por presentar, entre otras, las siguientes expresiones:

Rama de un año: grosor, gruesa; coloración antociánica, presente; anticipos, poco numerosos. Pecíolo: largo, medio. Botón floral: forma, redondeada; color del extremo de los pétalos, blanco rosado. Epoca de comienzo de floración, muy tardía. Flor: tamaño, media; color de los pétalos, blanco rosado. Epoca de madurez, media. Fruto Seco: forma del ápice, redondeado; resistencia al Cracking, alta. Semilla: forma, elíptica ancha; color principal, marrón castaño oscuro; intensidad del color, oscuro.

(Observaciones efectuadas por el solicitante en la localidad de Constanti, Tarragona, Comunidad de Cataluña; España).

FECHA DE VERIFICACION DE LA ESTABILIDAD: 1997

Se recibirán las impugnaciones que se presenten dentro de los TREINTA (30) días de aparecido este aviso.

Ing. Agr. MARCELO DANIEL LABARTA, Director de Registro de Variedades, Instituto Nacional de Semillas.

e. 16/03/2010 Nº 25077/10 v. 16/03/2010

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA

**INSTITUTO NACIONAL DE SEMILLAS**

En cumplimiento del Art. 32º del Decreto Nº 2183/91, se comunica a terceros interesados, la solicitud de inscripción en el REGISTRO NACIONAL DE LA PROPIEDAD DE CULTIVARES de la creación fitogenética ALMENDRO (Prunus amygdalus Batsch) de nombre MARINADA, obtenida por INSTITUT DE RECERCA I TECNOLOGIA AGROALIMENTÀRIES - IRTA (España).

SOLICITANTE: INSTITUT DE RECERCA I TECNOLOGIA AGROALIMENTÀRIES -IRTA

REPRESENTANTE LEGALMENTE AUTORIZADO: PRODUCTORA S.A.

INGENIERO AGRONOMO PATROCINANTE: Ing. Agr. Emiliano MALOVINI

FUNDAMENTACION DE NOVEDAD:

El cultivar de ALMENDRO de nombre MARINADA, se caracteriza por presentar, entre otras, las siguientes expresiones:

Rama de un año: grosor, gruesa; coloración antociánica, presente; anticipos, poco numeroso. Pecíolo: largo, medio. Botón floral: forma, redondeada; color del extremo de los pétalos, blanco rosado. Epoca de comienzo de floración, muy tardía. Flor: tamaño, media; color de los pétalos, blanco rosado. Epoca de madurez, media. Fruto Seco: forma del ápice, aplanado; resistencia al Cracking, alta. Semilla: forma, elíptica muy ancha; color principal, marrón rojizo; intensidad del color, medio.

(Observaciones efectuadas por el solicitante en la localidad de Constanti, Tarragona, Comunidad de Cataluña; España).

FECHA DE VERIFICACION DE LA ESTABILIDAD: 2000

Se recibirán las impugnaciones que se presenten dentro de los TREINTA (30) días de aparecido este aviso.

Ing. Agr. MARCELO DANIEL LABARTA, Director de Registro de Variedades, Instituto Nacional de Semillas.

e. 16/03/2010 Nº 25082/10 v. 16/03/2010

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA

**INSTITUTO NACIONAL DE SEMILLAS**

En cumplimiento del Art. 32º del Decreto Nº 2183/91, se comunica a terceros interesados, la solicitud de inscripción en el REGISTRO NACIONAL DE LA PROPIEDAD DE CULTIVARES de la creación fitogenética ALMENDRO (Prunus amygdalus Batsch) de nombre CONSTANTI, obtenida por INSTITUT DE RECERCA I TECNOLOGIA AGROALIMENTÀRIES - IRTA (España).

SOLICITANTE: INSTITUT DE RECERCA I TECNOLOGIA AGROALIMENTÀRIES -IRTA

REPRESENTANTE LEGALMENTE AUTORIZADO: PRODUCTORA S.A.

INGENIERO AGRONOMO PATROCINANTE: Ing. Agr. Emiliano MALOVINI

FUNDAMENTACION DE NOVEDAD:

El cultivar de ALMENDRO de nombre CONSTANTI, se caracteriza por presentar, entre otras, las siguientes expresiones:

Rama de un año: grosor, media; coloración antociánica, presente; anticipos, medio. Pecíolo: largo, corto. Botón floral: forma, redondeada; color del extremo de los pétalos, blanco rosado. Epoca de comienzo de floración, entre media y tardía. Flor: tamaño, media; color de los pétalos, blanco rosado. Epoca de madurez, media. Fruto Seco: forma del ápice, redondeado; resistencia al Cracking, alta. Semilla: forma, elíptica muy ancha; color principal, marrón rojizo; intensidad del color, medio.

(Observaciones efectuadas por el solicitante en la localidad de Constanti, Tarragona, Comunidad de Cataluña; España).

FECHA DE VERIFICACION DE LA ESTABILIDAD: 1998

Se recibirán las impugnaciones que se presenten dentro de los TREINTA (30) días de aparecido este aviso.

Ing. Agr. MARCELO DANIEL LABARTA, Director de Registro de Variedades, Instituto Nacional de Semillas.

e. 16/03/2010 Nº 25089/10 v. 16/03/2010

## MINISTERIO DE JUSTICIA, SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS

**Resolución Nº 413/2010**

Bs. As., 2/3/2010

VISTO el Expediente Nº 182.947/09 del registro de este Ministerio y el Decreto Nº 979 del 18 de junio de 2008, y

CONSIDERANDO:

Que por el Decreto Nº 979/08 el PODER EJECUTIVO NACIONAL delegó en el MINISTERIO DE JUSTICIA, SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2º de la Ley Nº 13.064 las facultades y obligaciones determinadas por dicha ley para la contratación y ejecución de las obras comprendidas en la Planilla que como Anexo I forma parte del mencionado Decreto.

Que en el citado Anexo I del Decreto Nº 979/08, se encuentra incluida la Obra del Centro Federal de Cuyo en la Provincia de Mendoza.

Que en ese marco corresponde proceder al llamado a Licitación Pública Nacional para la Contratación de la construcción de la Obra: “CENTRO FEDERAL PENITENCIARIO DE CUYO, LUJAN DE CUYO, PROVINCIA DE MENDOZA”, y a la aprobación del Pliego de Cláusulas Generales, el Pliego de Cláusulas Especiales y el Pliego de Especificaciones Técnicas, Memoria Descriptiva, Planos y Anexos varios que los: integran, los que regirán la misma.

Que ha tornado intervención la DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS de este Ministerio.

Que el presente acto se dicta en uso de las atribuciones emergentes de la Ley Nº 13.064 y las facultades conferidas por el Decreto Nº 979/08.

Por ello,

EL MINISTRO
DE JUSTICIA, SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Autorízase el llamado a Licitación Pública Nacional, para la contratación de la construcción de la Obra: “CENTRO FEDERAL PENITENCIARIO DE CUYO, LUJAN DE CUYO, PROVINCIA DE MENDOZA”.

ARTICULO 2º — Apruébanse los Planos, Pliego de Cláusulas Generales, el Pliego de Cláusulas Especiales, Pliego de Especificaciones Técnicas, Memoria Descriptiva, Anexos varios que los integran y Listado de Planos, todos ellos obrantes a fs. 689, 692 a 746, 764 a 818, 821 a 839, 841 a 861, 865 a 866, 869 a 886, 1883 a 1896, 1937 a 2024, 2036, 2038 a 2642 y 2663 a 2674, para la ejecución de la obra individualizada en el artículo 1º, que forman parte integrante de la presente.

ARTICULO 3º — El gasto que demande el cumplimiento de la presente se imputará con cargo a las partidas específicas del Presupuesto General de Gastos para los Ejercicios 2010 y subsiguientes.

ARTICULO 4º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dr. JULIO ALAK, Ministro de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos.

e. 16/03/2010 Nº 25271/10 v. 16/03/2010

## MINISTERIO DE JUSTICIA, SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS

**SUBSECRETARIA DE ASUNTOS PENITENCIARIOS**

**Disposición Nº 11/2010**

Bs. As., 10/3/2010

VISTO el Expediente Nº 190.783/2009 del registro de este Ministerio, el Decreto Nº 910 del 18 de julio de 2006, la Resolución M.J y D.H. Nº 1113/07, la Licitación Pública Nº 6/07, y

CONSIDERANDO:

Que la empresa contratista de la obra “Ampliación del Instituto Correccional de Mujeres - Unidad 3 - Ezeiza”, NIRO CONSTRUCCIONES S.A. solicitó la ampliación del plazo de obra en diferentes oportunidades.

Que por Expediente Nº 190.783/09 se solicitó la ampliación del plazo de obra, en razón de días de lluvia ocurridos en el mes de octubre de 2009 e inconvenientes técnicos por la construcción de la torre tanque, mediante Nota de Pedido Nº 54 del Libro 2 de fecha 10 de noviembre de 2009.

Que a fs. 2 obra el Informe del Inspector de Obra, en el cual concluye que sería factible considerar el otorgamiento de un total de nueve (9) días de ampliación del plazo, de los cuales 4 corresponden a días de lluvia y 5 por la incidencia de lluvia de días previos.

Que a fs. 1 el Director del Programa Nacional de Infraestructura Penitenciaria, eleva la solicitud de ampliación de plazo a la Subsecretaría de Asuntos Penitenciarios, mediante nota en la cual expresa que comparte la opinión vertida por el inspector de Obra en su informe, concluyendo que, de coincidir, correspondería otorgar la prórroga.

Que a fs. 120 obra nuevo informe del Inspector de Obra, aclarando el criterio utilizado para considerar incluidos dentro del plazo de 30 días, las solicitudes de ampliación, criterio que es compartido por el Director del Programa de Infraestructura Penitenciaria a fs. 125.

Que a fs. 121 obra copia del acta de inició de obra, y a fs. 122/124 obra copia de la Disposición Nº 59 de esta Subsecretaría, dictada con fecha 15 de diciembre de 2009, otorgando a la empresa NIRO CONSTRUCCIONES S.A. una ampliación de plazo de obra de setenta y dos (72) días.

Que por Expediente Nº 191.876 iniciado el 5 de enero de 2010, la empresa solicitó con fecha 21 de diciembre de 2009, una nueva ampliación del plazo de obra por días de lluvia ocurridos en el mes de noviembre de 2009, mediante Nota de pedido Nº 55 del Libro 2.

Que a fs. 2 de dicho expediente, el informe del Inspector de Obra estima conveniente otorgar un plazo de ampliación del plazo de obra de trece (13) días, criterio que comparte el Director del Programa de Infraestructura Penitenciaria a fs. 1.

Que por Expediente Nº 192.139 iniciado el 18 de enero de 2010, la empresa solicitó con fecha 12 de enero de 2010, una nueva ampliación del plazo de obra por días de lluvia ocurridos en el mes de diciembre de 2009 y festividades por navidad y año nuevo mediante Nota de pedido Nº 56 y 57 del Libro 2.

Que en el informe del Inspector de Obra de fs. 13 de dicho expediente, se estima conveniente otorgar un plazo total de ampliación del plazo de obra de trece (13) días, criterio que comparte el Director del Programa de Infraestructura Penitenciaria a fs. 14.

Que los tres expedientes han sido acumulados a los fines del dictado de un único acto administrativo que otorgue la ampliación del plazo de obra contractual por un total de treinta y cinco (35) días.

Que por Decreto Nº 910/06 se delega en el Ministro de Justicia y Derechos Humanos, las facultades y obligaciones determinadas en el Art. 2º de la Ley 13.064, para la ejecución de las obras comprendidas en el Plan de Infraestructura Penitenciaria 2004-2007, y mediante la Resolución M.J y D.H. Nº 1113/07 se delegan en la Subsecretaría de Asuntos Penitenciarios, las facultades para llevar a cabo la ejecución de las mencionadas obras.

Que la DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS, ha tomado la intervención que le compete.

Que el presente acto se dicta en uso de las atribuciones emergentes de la Ley 13.064, las facultades conferidas por el Decreto Nº 910 del 18 de julio de 2006 y la Resolución M.J y D.H. Nº 1113/07.

Por ello,

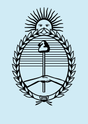
LA SUBSECRETARIA
DE ASUNTOS PENITENCIARIOS
DISPONE:

ARTICULO 1º — Otórgase a la empresa NIRO CONSTRUCCIONES S.A., una ampliación del plazo, de la Obra "Ampliación del Instituto Correccional de Mujeres -Unidad 3- Ezeiza", por un total de treinta y cinco días (35) días.

ARTICULO 2º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — LIA MARIA, Subsecretaria, Subsecretaría de Asuntos Penitenciarios, Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de la Nación.

e. 16/03/2010 Nº 25275/10 v. 16/03/2010

## AVISOS OFICIALES
## Anteriores



**ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS**

**DIRECCION GENERAL IMPOSITIVA**

**DIRECCION REGIONAL OESTE**

**AGENCIA Nº 54**

San Justo, 8/2/2010

En razón de no haber dado cumplimiento a las normas establecidas en los Decretos y Resoluciones Generales citados en cada caso, se notifica que se han decretado la caducidad y/o rechazo del plan de facilidades de pago/régimen de asistencia financiera ampliado oportunamente solicitado y se intima a los contribuyentes detallados a continuación a ingresar el importe consignado como capital adeudado con más los intereses resarcitorios liquidados a la fecha indicada, los que deberán calcularse hasta el momento del efectivo pago. Se hace saber que la falta de cumplimiento a lo dispuesto dará lugar a la iniciación o prosecución según corresponda de las acciones judiciales tendientes al cobro del total adeudado, sin perjuicio de los accesorios que pudieran corresponder.

GRAN DUQUESA S.R.L. (CUIT 30-68294272-6)
Caducidad R.G. 1678/04
Contribuciones Seguridad Social Períodos Fiscales de 2002/08 a 2004/02.
Capital adeudado: $ 1.212,89.
Intereses adeudados al 23/12/2009: $ 1.879,43.

PASEO FORTUNA S.R.L. (CUIT 30-68586773-3)
Caducidad R.G. 1678/04
Contribuciones Seguridad Social Períodos Fiscales de 1999/06, de 1999/08 a 2000/04, 2000/08, de 2000/10 a 2000/12, de 2001/03 a 2003/02.
Capital adeudado: $ 8.401,69.
Intereses adeudados al 23/12/2009: $ 20.949,71.

CAPITAL TRANS S.A. (CUIT 30-67833207-7)
Caducidad R.G. 1678/04
Contribuciones Seguridad Social Período Fiscal de 2004/02.
Intereses adeudados al 02/12/2009: $ 6.938,25.

GATICELLI ENRIQUE ALBERTO (CUIT 20-12753267-3)
Caducidad R.G. 1678/04
Impuesto a las Ganancias Períodos Fiscales de 2001/00 y 2002/00.
Capital adeudado: $ 6.530,70.
Intereses adeudados al 17/12/2009: $ 12.741,10.
Impuesto sobre los Bienes Personales Períodos Fiscales de 2001/00 y 2002/00.
Capital adeudado: $ 1.819,92.
Intereses adeudados al 17/12/2009: $ 3.164,00.

Cont. Púb. NANCY FABIANA RODRIGUEZ, Jefe (Int.) Agencia 54, Dirección Regional Oeste.

e. 12/03/2010 Nº 25381/10 v. 18/03/2010

### MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

**INSTITUTO NACIONAL DE ASOCIATIVISMO Y ECONOMIA SOCIAL**

El INSTITUTO NACIONAL DE ASOCIATIVISMO Y ECONOMIA SOCIAL, con sede en Av. Belgrano Nº 1656/58 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, HACE SABER a las siguientes entidades: ASOCIACION MUTUAL TRABAJADORES AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO, matr. ex Inam Nº 1603 C.F.. (Expte. Nº 3679/09), ASOCIACION MUTUAL CONURBANO, matr. ex Inam Nº 1905 B.A. (Expte. Nº 6186/09) y ASOCIACION MUTUAL DE CREDITO Y SERVICIOS FRANCISCO NARCISO LAPRIDA, matr. ex Inam Nº 109 S.J. (Expte. Nº 2308/09); que en los expedientes que por su orden aparecen referenciados, han recaído sendas resoluciones emanadas del Directorio de este Organismo (Resol. Nº 5389/09; 5419/09 y 5378/09) mediante las que se ordena la instrucción de sumario administrativo a su respecto y se impone el sometimiento de las nombradas al procedimiento sumarial abreviado en los términos normados por el Art. 4º de la Resolución Inaes Nº 3369/09 en razón de hallarse suspendidas sus respectivas autorizaciones para funcionar. En sintonía con dicho mandato, la suscripta ha emitido las respectivas providencias sumariales, todas, de fecha 25/02/10, las que, en lo sustancial acuerdan a las causantes el plazo de DIEZ (10) DIAS, con más los plazos ampliatorios que correspondan en razón de la distancia, respecto de aquellas entidades domiciliadas fuera de la jurisdicción de la Ciudad de Buenos Aires, a fin de que presenten su respectivo descargo (Art. 1º inc. f) de la Ley 19.549) y ofrezcan la prueba que haga a su derecho, admitiéndose, respecto de esta última, sólo la de carácter documental. Intímase, asimismo, a las citadas entidades, para que, dentro de los plazos indicados, procedan a denunciar su domicilio legal y, en su caso, a constituir el especial dentro del radio geográfico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, bajo apercibimiento de ley.

Se hace saber, asimismo, que los procesos sumariales enunciados tramitarán de acuerdo al procedimiento establecido en el Anexo I, Punto 5 y siguientes de la Resolución Inaes Nº 3369/09 y que la suscripta ha aceptado sin reservas el cargo de instructora sumariante con que ha sido designada en sendas actuaciones. — Fdo. Dra. ELENA DOMINGUEZ, Instructora Sumariante, INAES.

e. 12/03/2010 Nº 24025/10 v. 16/03/2010

### MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

**INSTITUTO NACIONAL DE ASOCIATIVISMO Y ECONOMIA SOCIAL**

El INSTITUTO NACIONAL DE ASOCIATIVISMO Y ECONOMIA SOCIAL, con domicilio en Av. Belgrano 1656, CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES, NOTIFICA a las siguientes entidades: ASOCIACION MUTUAL "EL FARO", matrícula BA 2678, (EXPTE. 2925/09 RES. 3417/09); MUTUAL DE TARJETEROS Y CUIDADORES DE VEHICULOS DE GENERAL SAN MARTIN, matrícula BA 2660 (EXPTE. 4432/08 RES. 727/09); ASOCIACION MUTUAL DE ACCION SOLIDARIA SUMANDO (A.S.M.A.S.S.), matrícula BA 2498 (EXPTE. 2151/08 RES. 2993/08); SOCIEDAD ITALIANA E SOCORROS MUTUOS "UNION Y BENEVOLENCIA", matrícula BA 370 (EXPTE. 2868/09 RES. 3502/09); ASOCIACION MUTUALISTA DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DE GENERAL RODRIGUEZ, matrícula BA 922 (EXPTE. 2867/09, RES. 3449/09); ASOCIACION MUTUAL AYRES DEL SUR matrícula BA 2464, (EXPTE. 2058/09 RES. 3447/09); ASOCIACION MUTUAL "28 DE MAYO" ESTEBAN ECHEVERRIA, matrícula BA 1304 (EXPTE. 2056/09 RES. 3440/09); SOCIEDAD LIBANESE CATOLICA DE SOCORROS MUTUOS, matrícula BA 558 (EXPTE. 2865/09 RES. 3444/09); MUTUAL ENTRE ASOCIADOS CENTRO DE PREVISION, matrícula BA 1466 (EXPTE. 1472/09 RES. 2491/09); MISION ASISTENCIAL ASOCIACION MUTUAL, matrícula BA 2604 (EXPTE. 2382/09 RES. 2441/09); ASOCIACION MUTUAL AQUILONESA, matrícula BA 628 (EXPTE. 2866/09 RES. 3450/09); ASOCIACION MUTUAL DE USUARIOS DE COMPUTADORAS Y AFINES, matrícula BA 2339 (EXPTE. 600/09 RES. 3451/09); MUTUALIDAD SUBSIDIO VOLUNTARIO POR FALLECIMIENTO (EXPTE. 600/09 RES. 3451/09); MUTUAL "DIAZ VELEZ" (AYUDA - PREVENCION - CULTURA DE LA MADRE SOLTERA), matrícula BA 2642 (EXPTE. 732/09 RES. 3442/09); ASOCIACION MUTUAL SOLIDARIDAD 7 DE MAYO, matrícula BA 2629 (EXPTE. 3032/09 RES. 3446/09); ASOCIACION MUTUAL "HONOR POLICIAL", matrícula BA 2470 (EXPTE. 1639/09 RES. 2488/09); ASOCIACION MUTUAL DE AYUDA AL CADDIE "A.M.A.P.A.C.", matrícula BA 2044 (EXPTE. 1469/09 RES. 2486/09); todas ellas con domicilio en la provincia de Buenos Aires; el Directorio de este Organismo ha ordenado, respecto de las nombradas, la instrucción de actuaciones sumariales por las causales que se imputan en los respectivos expedientes y resoluciones que se indican entre paréntesis. Dichos sumarios tramitarán por el procedimiento abreviado establecido en los Anexos I y II de la Resolución

3369/09, por hallarse suspendida la autorización para funcionar en tanto que se encuentran comprendidas en la situación prescripta en los artículos 1º y/o 2º de la Resolución 3369/09, por lo expuesto y en atención al estado de los presentes actuados adécuese a lo dispuesto a la resolución mencionada. Se notifica, además, que en las actuaciones enumeradas "ut supra" ha sido designado la suscripta como instructora sumariante y en tal carácter se le acuerda a las citadas mutuales el plazo de diez (10) días, más los que le correspondan por derecho en razón de la distancia para presentar su descargo y ofrecer la prueba de que intenten valerse (Art. 1º inc. F ap. 1 y 2 de la Ley 19.549). Admitiendo sólo la presentación de prueba documental. Intímaselas, asimismo, para que dentro de igual plazo procedan a denunciar su domicilio real y en su caso, a constituir el especial dentro del radio geográfico de la Ciudad de Buenos Aires, conforme lo estatuido por los Arts. 19 a 22 del Decreto Nº 1759/72 Reglamentario de la Ley 19.549 (T.O. 1991) Se hace saber a las entidades, que en caso de no ser desvirtuadas las imputaciones de las resoluciones que dieron origen a la apertura de los respectivos sumarios, podría recaer sobre las mismas, la sanción dispuesta por el artículo 35, inc. d), de la ley 20.321. — Fdo. Dra. MELINA GUASSARDO, Instructora Sumariante, INAES.

e. 12/03/2010 Nº 24023/10 v. 16/03/2010

**BANCO CENTRAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA**

El Banco Central de la República Argentina, cita y emplaza por el término de 10 (diez) días hábiles bancarios a la señora SONIA ELVIRA SCHAB (DNI 16.217.202) para que comparezca en la Gerencia de Asuntos Contenciosos —Departamento de Sustanciación de Sumarios Cambiarios—, sito en Reconquista 250, Piso 5º, Oficina "8502", Capital Federal, en el horario de 10 a 13 hs., a estar a derecho en el Expediente Nº 9896/03, Sumario Nº 3772, que se sustancia en esta Institución de acuerdo con el artículo 8º de la Ley del Régimen Penal Cambiario Nº 19.359 (t.o. por Decreto Nº 480/95), bajo apercibimiento de declararle su rebeldía. Publíquese por 5 (cinco) días en el Boletín Oficial. — NANCY V. SCIORRA, Jefe del Departamento de Sustanciación de Sumarios Cambiarios, Gerencia de Asuntos Contenciosos. — LAURA A. BONFIGLIO, Analista Administrativo, Gerencia de Asuntos Contenciosos.

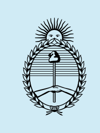
e. 10/03/2010 Nº 22822/10 v. 16/03/2010

**BANCO CENTRAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA**

El Banco Central de la República Argentina, cita y emplaza por el término de 10 (diez) días hábiles bancarios a la señora REBECCA McDONALD (Pas. Nº 131.791.035) y a los señores PETER ERIC WEIDLER (Pas. Nº 131.922.780), NASIM KHAN (Pas. 133.948.592), KALIL GEORGE WASAFF (Pas. Nº 133.476.013) para que comparezcan en la Gerencia de Asuntos Contenciosos —Departamento de Sustanciación de Sumarios Cambiarios—, sito en Reconquista 250, Piso 5º, Oficina "502", Capital Federal, a estar a derecho en el Expediente Nº 53.084/02, Sumario Nº 3489, que se sustancia en esta Institución de acuerdo con el artículo 8º de la Ley del Régimen Penal Cambiario Nº 19.359 (t.o. por Decreto Nº 480/95), bajo apercibimiento de declararle sus rebeldías. Publíquese por 5 (cinco) días en el Boletín Oficial. — LAURA A. BONFIGLIO, Analista Administrativo, Gerencia de Asuntos Contenciosos. — NANCY V. SCIORRA, Jefe del Departamento de Sustanciación de Sumarios Cambiarios, Gerencia de Asuntos Contenciosos.

e. 10/03/2010 Nº 22982/10 v. 16/03/2010

## ASOCIACIONES SINDICALES



### MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**Resolución Nº 248/2010**

**Reconócese la Personería Gremial a la Unión Empleados de la Construcción y Afines de la República Argentina.**

Bs. As., 1/3/2010

VISTO el Expediente Nº 1.352.504/2009 del Registro de este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 23.551, sus modificatorias por Ley Nº 25.674 y Ley Nº 26.390, Decretos Reglamentarios Nº 467/88 y Nº 514/03; y,

CONSIDERANDO:

Que en el expediente mencionado tramita la solicitud de ampliación del ámbito territorial con alcance de Personería Gremial formulada por la UNION EMPLEADOS DE LA CONSTRUCCION Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA con fecha 16 de octubre de 2009.

Que la entidad obtuvo la personería gremial registrada bajo el número 440 para actuar en Capital Federal, Gran Buenos Aires, hasta sesenta kilómetros, comprendiendo los siguientes municipios de la Provincia de BUENOS AIRES: Almirante Brown, Avellaneda, Berazategui, Escobar, Esteban Echeverría, Florencio Varela, General Rodríguez, General Sarmiento, Lanús, La Plata, Lomas de Zamora, Luján, La Matanza, Merlo, Morón, Moreno, Marcos Paz, Pilar, Quilmes, San Fernando, San Isidro, General San Martín, San Vicente, Tigre, Tres de Febrero y Vicente López.

Que por Resolución Nº 352 de fecha 29 de abril de 2002 del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la entidad obtuvo la ampliación de su personería gremial; con zona de actuación en todo el territorio de la Provincia de BUENOS AIRES.

Que con posterioridad la entidad obtuvo la Personería Gremial para actuar en las Provincias de SANTA FE, NEUQUEN, RIO NEGRO, SALTA, CORRIENTES y ENTRE RIOS con los alcances determinados en las Resoluciones MTEySS Nº 949/07, Nº 16/08, Nº 319/08, Nº 814/08, Nº 1438/08 y Nº 92/09 respectivamente.

Que por Resolución Nº 30 de fecha 17 de enero de 1997 del MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL la mencionada asociación obtuvo la ampliación con carácter de Inscripción Gremial a la nueva zona pretendida que abarca todo el resto del territorio de la REPUBLICA ARGENTINA.

Que se ha valorado la acreditación de la representatividad pretendida, por el período que comprende los meses de abril de 2009 a septiembre de 2009 inclusive, de conformidad con lo establecido por el artículo 25 de la Ley Nº 23.551.

Que se tuvo por circunscripta la petición al ámbito comprendido por los empleados mensualizados que se desempeñen en relación de dependencia en empresas constructoras en las Provincias de TUCUMAN y SANTIAGO DEL ESTERO, con exclusión de los serenos de obra.

Que sobre el ámbito indicado la entidad acreditó representación cotizante cuyo promedio supera ampliamente el veinte por ciento (20%) del universo de trabajadores pretendido, conforme lo dispone el inciso b) del artículo 25º de la Ley Nº 23.551.

Que de conformidad con el informe del Registro Nacional de Asociaciones Sindicales, no se observa superposición alguna entre la actividad y zona pretendida por la peticionante y los ámbitos que detentan otros sindicatos con personería gremial.

Que obra dictamen jurídico de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales al tomar intervención, receptando favorablemente la petición de autos.

Que consecuentemente, de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 25 y siguientes de la Ley Nº 23.551, corresponde otorgar la ampliación de la personería gremial a la peticionante, disponiendo su inscripción registral y la publicación en el Boletín Oficial.

Que la presente se dicta en virtud de las atribuciones conferidas por el artículo 23 inciso 7º de la Ley de Ministerios Nº 22.520 (texto ordenado por Decreto Nº 438/92) y sus modificatorias, y en atención a lo dispuesto por el Decreto Nº 355/02.

Por ello,

EL MINISTRO
DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Reconócese Personería Gremial a la UNION EMPLEADOS DE LA CONSTRUCCION Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA con domicilio en la calle Presidente Luis Sáenz Peña Nº 1117 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para agrupar a los empleados mensualizados que se desempeñen en relación de dependencia en empresas de la construcción, con exclusión de los serenos de obra; con zona de actuación en las Provincias de TUCUMAN y SANTIAGO DEL ESTERO.

ARTICULO 2º — Aclárese que la entidad mantendrá la simple Inscripción Gremial y la Personería Gremial ya otorgada, sobre el resto de su agrupamiento personal y territorial.

ARTICULO 3º — Dispónese la publicación sintetizada y sin cargo del estatuto social de la entidad y de la presente Resolución en el Boletín Oficial, en la forma indicada por la Resolución de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales Nº 12/01.

ARTICULO 4º — Regístrese, comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial, y archívese. — Dr. CARLOS A. TOMADA, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.




## MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**SUBSECRETARIA DE RELACIONES LABORALES**

**Resolución Nº 48/2009**

**Tope Nº 5/2010**

Bs. As., 29/12/2009

VISTO el Expediente Nº 1.078.943/03 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, la Disposición de la DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO Nº 129 del 26 de agosto de 2009, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 6 del Expediente Nº 1.140.959/05, agregado a fojas 102 del Expediente Nº 1.078.943/03, obra la escala salarial pactada entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO, RECREACION Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA y la empresa STARS GAME SOCIEDAD ANONIMA, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que la escala precitada forma parte del acuerdo salarial homologado por la Disposición D.N.R.T. Nº 129/09 y registrado bajo el Nº 942/09, conforme surge de fojas 154/156 y 159, respectivamente.

Que a fojas 167/170, obra el informe técnico elaborado por la Dirección de Regulaciones del Trabajo dependiente de la SECRETARIA DE TRABAJO por el que se indican las constancias y se explicitan los criterios adoptados para el cálculo de la base promedio mensual y del tope indemnizatorio objeto de la presente, cuyos términos se comparten en esta instancia y al cual se remite en orden a la brevedad.

Que el segundo párrafo del artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, le imponen al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la obligación de fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que de conformidad con la citada norma legal, el tope indemnizatorio que se fija por la presente, se determinó triplicando el importe promedio mensual de las remuneraciones de la escala salarial y sus respectivos rubros conexos considerados.

Que de conformidad con lo consignado por la Disposición D.N.R.T. Nº 129/09, cuando las partes, eventualmente procedan a ajustar las escalas salariales del acuerdo de marras, de modo tal que la remuneración a percibir por los trabajadores en ningún caso sea inferior al mínimo quantum obligatorio, deberán presentarlas ante este organismo para la actualización de los montos que se fijan por este acto.

Que sin perjuicio de ello, los valores previstos en las escalas salariales considerados para el presente cálculo del promedio de las remuneraciones y topes indemnizatorios, quedarán de pleno derecho elevados, en las fechas y en los montos que corresponda, según las respectivas normas.

Que la presente se dicta en ejercicio de las atribuciones conferidas en el segundo párrafo del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976), y en el Decreto Nº 357 del 21 de febrero de 2002, modificado por su similar Nº 628 del 13 de junio de 2005.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO
DE RELACIONES LABORALES
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Fíjase el importe promedio de las remuneraciones y el tope indemnizatorio correspondiente al Acuerdo salarial homologado por la Disposición de la DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO Nº 129 del 26 de agosto de 2009 y registrado bajo el Nº 942/09 suscripto entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO, RECREACION Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA y la empresa STARS GAME SOCIEDAD ANONIMA, conforme al detalle que, como ANEXO, forma parte integrante de la presente.

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido ello, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que el Departamento Coordinación registre el importe promedio de las remuneraciones y del tope indemnizatorio fijado bajo la presente Resolución.

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Gírese a la Dirección de Negociación Colectiva para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 5º — Hágase saber que en el supuesto que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuito del importe promedio de las remuneraciones y del tope indemnizatorio fijado por la presente, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5º de la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dr. ALVARO D. RUIZ, Subsecretario de Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

ANEXO

Expediente Nº 1.078.943/03

| PARTES SIGNATARIAS | FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA | BASE PROMEDIO | TOPE INDEMNIZATORIO |
|---|---|---|---|
| SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO, RECREACION Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA c/ STARS GAME SOCIEDAD ANONIMA<br><br>Acuerdo Nº 942/09 | 1/8/2005 | 1.405,53 | $ 4.216,59 |

Expediente Nº 1.078.943/03

Buenos Aires, 5 de enero de 2010

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION SSRL Nº 48/09, se ha tomado razón del tope indemnizatorio obrante en el expediente de referencia, quedando registrado con el número 05/10 T. — JORGE ALEJANDRO INSUA, Registro de Convenios Colectivos, Departamento Coordinación - D.N.R.T.

## MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**SUBSECRETARIA DE RELACIONES LABORALES**

**Resolución Nº 49/2009**

**Tope Nº 6/2010**

Bs. As., 29/12/2009

VISTO el Expediente Nº 1.226.182/07 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, la Disposición de la DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO Nº 130 del 27 de agosto de 2009, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 5/6 del Expediente Nº 1.334.759/09, agregado al principal como foja 191, obra la escala salarial pactada entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO, RECREACION Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (ALEARA), por la parte sindical y la empresa CASINO DE VICTORIA SOCIEDAD ANONIMA, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que la escala precitada forma parte del Acuerdo homologado por la Disposición D.N.R.T. Nº 130/09 y registrado bajo el Nº 948/09, conforme surge de fojas 202/204 y 207, respectivamente.

Que a fojas 221/224, obra el informe técnico elaborado por la Dirección de Regulaciones del Trabajo dependiente de la SECRETARIA DE TRABAJO por el que se indican las constancias y se explicitan los criterios adoptados para el cálculo de la base promedio mensual y del tope indemnizatorio objeto de la presente, cuyos términos se comparten en esta instancia y al cual se remite en orden a la brevedad.

Que el segundo párrafo del artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, le imponen al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la obligación de fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que de conformidad con la citada norma legal, el tope indemnizatorio que se fija por la presente, se determinó triplicando el importe promedio mensual de las remuneraciones de la escala salarial y sus respectivos rubros conexos considerados.

Que la presente se dicta en ejercicio de las atribuciones conferidas en el segundo párrafo del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976), y en el Decreto Nº 357 del 21 de febrero de 2002, modificado por su similar Nº 628 del 13 de junio de 2005.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO
DE RELACIONES LABORALES
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Fíjase el importe promedio de las remuneraciones y el tope indemnizatorio correspondiente al Acuerdo homologado por la Disposición de la DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO Nº 130 del 27 de agosto de 2009 y registrado bajo el Nº 948/09 suscripto entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO, RECREACION Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (ALEARA), por la parte sindical y la empresa CASINO DE VICTORIA SOCIEDAD ANONIMA, conforme al detalle que, como ANEXO, forma parte integrante de la presente.

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido ello, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que el Departamento Coordinación registre el importe promedio de las remuneraciones y del tope indemnizatorio fijado bajo la presente Resolución.

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Gírese a la Dirección de Negociación Colectiva para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 5º — Hágase saber que en el supuesto que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuito del importe promedio de las

remuneraciones y del tope indemnizatorio fijado por la presente, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5º de la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dr. ALVARO D. RUIZ, Subsecretario de Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

ANEXO

Expediente Nº 1.226.182/07

| PARTES SIGNATARIAS | FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA | BASE PROMEDIO | TOPE INDEMNIZATORIO |
|---|---|---|---|
| SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO, RECREACION Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA c/ CASINO DE VICTORIA SOCIEDAD ANONIMA<br><br>CCT Nº 1036/09 "E" | 1/5/2009 | $ 2.264,84 | $ 6.794,52 |

Expediente Nº 1.226.182/07

Buenos Aires, 5 de enero de 2010

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION SSRL Nº 49/09, se ha tomado razón del tope indemnizatorio obrante en el expediente de referencia, quedando registrado con el número 06/10 T. — JORGE ALEJANDRO INSUA, Registro de Convenios Colectivos, Departamento Coordinación - D.N.R.T.

## MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**SECRETARIA DE TRABAJO**

**Resolución Nº 95/2010**

**Registro Nº 186/2010**

Bs. As., 4/2/2010

VISTO el Expediente Nº 257.255/09 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 2/9 del Expediente Nº 257.255/09, obra el Acuerdo celebrado entre el SINDICATO OBRERO DE LA INDUSTRIA DEL PESCADO, por la parte sindical, y la CAMARA ARGENTINA DE INDUSTRIALES DEL PESCADO, por la parte empresaria, en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo Nº 171/75, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que conforme surge de foja 25 vuelta de las presentes actuaciones, la CAMARA MARPLATENSE DE INDUSTRIALES DEL PESCADO modificó su nombre y se llama CAMARA ARGENTINA DE INDUSTRIALES DEL PESCADO.

Que luego, corresponde dejar asentado que los celebrantes del acuerdo cuya homologación se persigue en el presente trámite, son los mismos que suscribieron el Convenio Colectivo antes mencionado.

Que bajo el mentado acuerdo las partes intervinientes convienen el pago de incrementos salariales, con vigencia a partir del 1 de Julio del año Dos Mil Nueve.

Que las partes celebrantes han ratificado el contenido y firmas insertas en el Acuerdo traído a estudio a foja 1, acreditando su personería y facultades para convencionar colectivamente con las constancias que obran en autos.

Que el ámbito de aplicación del presente texto convencional se circunscribe a la correspondencia entre la representatividad que ostenta el sector empresario firmante y las entidades sindicales signatarias, emergentes de sus personerías gremiales.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que la Asesoría Técnico Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, ha tomado la intervención que le compete.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales establecidos por la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que en virtud de lo expuesto, correspondería dictar el acto administrativo de homologación de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que sin perjuicio de ello, teniendo en cuenta el acuerdo celebrado y lo dispuesto por el Consejo del Salario Mínimo, el Empleo y la Productividad, es necesario dejar establecido que, eventualmente, y de corresponder, las partes deberán ajustar los valores acordados para las categorías que correspondan y previstas en las escalas salariales que aquí se homologan, a los efectos de que las remuneraciones a percibir por los trabajadores en ningún caso sean inferiores al monto fijado para el salario mínimo vital y móvil, por el precitado organismo.

Que por último, corresponde que una vez dictado el acto administrativo homologatorio del acuerdo de referencia, se remitan estas actuaciones a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de que evalúe la procedencia de elaborar el cálculo del tope previsto por el Artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones Otorgadas por el Decreto Nº 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE TRABAJO
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Declárase homologado el Acuerdo celebrado entre el SINDICATO OBRERO DE LA INDUSTRIA DEL PESCADO, por la parte sindical, y la CAMARA ARGENTINA DE INDUSTRIALES DEL PESCADO, por la parte empresaria, en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo Nº 171/75, que luce a fojas 2/9 del Expediente de referencia, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento de Despacho dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección de Negociación Colectiva, a fin de que el Departamento Coordinación registre el Acuerdo obrante a fojas 2/9 del Expediente Nº 257.255/09.

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de elaborar el Proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Finalmente procédase a la guarda del presente legajo, conjuntamente con el Convenio Colectivo de Trabajo Nº 171/75.

ARTICULO 5º — Hágase saber que en el supuesto de que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuito del Acuerdo homologado y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5º de la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente Nº 257.255/09

Buenos Aires, 8 de febrero de 2010

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST Nº 95/10, se ha tomado razón del acuerdo obrante a fojas 2/9 del expediente de referencia, quedando registrado con el número 186/10. — JORGE ALEJANDRO INSUA, Registro de Convenios Colectivos, Departamento Coordinación - D.N.R.T.

CONVENIO RAMAS CONSERVA Y SALADO PARA EL PERSONAL CONTRATADO POR TIEMPO INDETERMINADO EXCLUSIVAMENTE CON VIGENCIA DESDE EL 1/7/09.

En la ciudad de Mar del Plata, a los 30 días del mes de junio de 2009, entre la Cámara Argentina de Industriales del Pescado, representada por su Presidente, Sr. Carlos Alberto Rodríguez (conforme se acredita con acta adjunta), con domicilio en Espigón 1, C. C. 127, Suc. 2, Puerto, Mar del Plata y el Sindicato Obrero de la Industria del Pescado, representado por su Secretario General Sr. Samuel Savino Salas, Cristina Ledesma, Mamerto Verón, Luis Verón y Elda Barcena, con domicilio en calle 12 de Octubre 4445 de la ciudad de Mar del Plata, firman el presente aumento con alcance exclusivo para el personal contratado por tiempo indeterminado, dentro del marco del CCT 171/75, para todo el año 2009, que se regirá conforme se conviene en cada cláusula:

PRIMERO: A partir del 1º de julio de 2009, para la obrera tareas generales y el peón tareas generales, se otorgará un aumento escalonado de acuerdo al siguiente detalle, quedando la hora conformada como se detalla a continuación:

| A partir de | hora básica | hora de producción | hora de presentismo | hora básica conformada |
|---|---|---|---|---|
| 1/7/09 | 4,00 | 0,50 | 0,25 | 4,75 |
| 1/8/09 | 4,25 | 0,50 | 0,25 | 5,00 |
| 1/9/09 | 4,50 | 0,50 | 0,25 | 5,25 |

SEGUNDO: Con respecto a las demás categorías del convenio de conserva, se mantendrán las diferencias porcentuales que contiene la tabla incluida en la cláusula PRIMERA del convenio de fecha 30/3/07, quedando conformadas las nuevas tablas de la siguiente manera:

A partir del 1/7/09:

| | | OBRERAS | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CATEGORIA | % | hora tipo | Hora b. convenio | Hora base producción | Hora presentismo | VALOR |
| OBRERA TAREAS GRALES. ENVASADORAS | | Hs. Simples | $ 4,00 | $ 0,50 | $ 0,25 | $ 4,75 |
| OBRERA MAQ. REMACHADORA más | 20% | Hs. Simples | $ 4,80 | $ 0,60 | $ 0,30 | $ 5,70 |
| OBRERA CINTA ABASTECEDORA mas | 7% | Hs. Simples | $ 4,28 | $ 0,54 | $ 0,27 | $ 5,09 |

| | | PEONES | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CATEGORIA | % | hora tipo | Hora b. convenio | Hora base producción | Hora presentismo | VALOR |
| PEON TAREAS GRALES. | | Hs. Simples | $ 4,00 | $ 0,50 | $ 0,25 | $ 4,75 |
| MEDIO OFICIAL más | 15% | Hs. Simples | $ 4,60 | $ 0,75 | $ 0,29 | $ 5,46 |
| OFICIAL más | 33% | Hs. Simples | $ 5,32 | $ 0,67 | $ 0,33 | $ 6,32 |
| OFICIAL ESPECIALIZADO más | 60% | Hs. Simples | $ 6,40 | $ 0,80 | $ 0,40 | $ 7,60 |
| OBRERO COCINA más | 15% | Hs. Simples | $ 4,60 | $ 0,57 | $ 0,29 | $ 5,46 |
| OBRERO CAMARA más | 30% | Hs. Simples | $ 5,20 | $ 0,65 | $ 0,33 | $ 6,18 |

A partir del 1/8/09:

| | | OBRERAS | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CATEGORIA | % | hora tipo | Hora b. convenio | Hora base producción | Hora presentismo | VALOR |
| OBRERA TAREAS GRALES. ENVASADORAS | | Hs. Simples | $ 4,25 | $ 0,50 | $ 0,25 | $ 5,00 |
| OBRERA MAQ. REMACHADORA - Más | 20% | Hs. Simples | $ 5,10 | $ 0,60 | $ 0,30 | $ 6,00 |
| OBRERA CINTA ABASTECEDORA Más | 7% | Hs. Simples | $ 4,55 | $ 0,54 | $ 0,27 | $ 5,36 |

| CATEGORIA | % | PEONES<br>hora tipo | Hora b. convenio | Hora base producción | Hora presentismo | VALOR |
|---|---|---|---|---|---|---|
| PEON TAREAS GRALES. | | Hs. Simples | $ 4,25 | $ 0,50 | $ 0,25 | $ 5,00 |
| MEDIO OFICIAL - Más | 15% | Hs. Simites | $ 4,89 | $ 0,57 | $ 0 29 | $ 5,75 |
| OFICIAL - Más | 33% | Hs. Simples | $ 5,65 | $ 0,67 | $ 0,33 | $ 6,65 |
| OFICIAL ESPECIALIZADO -Más | 60% | Hs. Simples | $ 6,80 | $ 0,80 | $ 0,40 | $ 8,00 |
| OBRERO COCINA - Más | 15% | Hs. Simples | $ 4,89 | $ 0,57 | $ 0,29 | $ 5,75 |
| OBRERO CAMARA - Más | 30% | Hs. Simples | $ 5,52 | $ 0,65 | $ 0,33 | $ 6,50 |

A partir del 1/9/09:

| CATEGORIA | % | OBRERAS<br>hora tipo | Hora b. convenio | Hora base producción | Hora presentismo | VALOR |
|---|---|---|---|---|---|---|
| OBRERA TAREAS GRALES. ENVASADORAS | | Hs. Simples | $ 4,50 | $ 0,50 | $ 0,25 | $ 5,25 |
| OBRERA MAQ. REMACHADORA. - Más | 20% | hs. Simples | $ 5,40 | $ 0,60 | $ 0,30 | $ 6,30 |
| OBRERA CINTA ABASTECEDORA - Más | 7% | Hs. Simples | $ 4,82 | $ 0,54 | $ 0,27 | $ 5,63 |

| CATEGORIA | % | PEONES<br>hora tipo | Hora b. convenio | Hora base producción | Hora presentismo | VALOR |
|---|---|---|---|---|---|---|
| PEON TAREAS GRALES. | | Hs. Simples | $ 4,50 | $ 0,50 | $ 0,25 | $ 5,25 |
| MEDIO OFICIAL- Más | 15% | Hs. Simples | $ 5,18 | $ 0,57 | $ 0,29 | $ 6,04 |
| OFICIAL - Más | 33% | Hs. Simples | $ 6,00 | $ 0,67 | $ 0,33 | $ 7,00 |
| OFICIAL ESPECIALIZADO - Más | 60% | Hs. Simples | $ 7,20 | $ 0,80 | $ 0,40 | $ 8,40 |
| OBRERO COCINA - Más | 15% | Hs Simples | $ 5,18 | $ 0,57 | $ 0,29 | $ 6,04 |
| OBRERO CAMARA Más | 30% | Hs Simples | $ 5,85 | $ 0,65 | $ 0,33 | $ 6,83 |

TERCERO: Modificar el Anexo A (conserva) correspondiente a la escala de incentivos a aplicar en las empresas que no cuenten con sistema de premios (eficiencia y colaboración, productividad, etc.), suscripto entre la Cámara de Industriales del Pescado y el SOIP el 24/7/92. En tanto las empresas que apliquen otro sistema de incentivos podrán mantener su modalidad siempre que no sea inferior a la establecida en el presente convenio, los que en ningún caso serán acumulables. Con esta salvedad el ANEXO A de referencia queda acordado en los siguientes valores:

A PARTIR DEL 1/7/2009

Pelado de Atún:

Base: 10 Kg. por hora Producto Terminado

de 10 a 15 Kg. $ 0,061 / Kg. (por el total de Kg).

de 15 a 20 Kg. $ 0,066 / Kg.

de 20 UP $ 0,074/ Kg.

Adicional por rendimiento:

El premio por pelado de Atún es influido por el rinde del proceso obtenido en el día de trabajo por cada persona individualmente, o sea la relación entre los kilos de pescado entero cocido entregado a cada operaria y los kilos de pescado limpio resultante, siempre y cuando sean mantenidos los estándares de calidad habitualmente exigidos por la empresa.

Si el rinde es inferior al 44,5% ................................................ El premio es anulado.

Si el rinde se encuentra entre 44,5 y 48% ............................. El premio se mantiene.

Si el rinde es superior al 48% ................................................ El premio se incrementa en un 20%.

Envasado de Sardinas por 170 grs.

Base: 120 latas/hora.

de 120 a 140 latas .................................................................. $ 0,0042/lata (por el total de latas).

de 141 a 160 latas.................................................................. $ 0,0053/lata.

de 161 a 180 latas.................................................................. $ 0,0063/lata.

de 180 UP .............................................................................. $ 0,0074/lata.

Envasado de Sardinas por 170 grs. (empaque en crudo)

Base: 120 latas/hora.

de 120 a 140 latas .................................................................. $ 0,0042/lata (por el total de latas)

de 141 a 160 latas.................................................................. $ 0,0053/lata

de 161 a 180 latas.................................................................. $ 0,0063/lata.

de 180 UP .............................................................................. $ 0,0074/lata.

Caballa/Merluza/Savorin/Etc. por 330 grs.

Base: 115 latas/hora

de 115 a 138 latas.................................................................. $ 0,0032/lata (por el total de latas).

de 139 a 161 latas.................................................................. $ 0,0053/lata.

de 162 a 184 latas.................................................................. $ 0,0063/lata.

de 184 UP .............................................................................. $ 0,0074/lata.

Caballa /Merluza/ Savorin/Etc. por 330 grs. (empaque en crudo)

Base: 115 latas/hora

de 115 a 138 latas.................................................................. $ 0,0032/lata (por el total de latas).

de 139 a 161 latas.................................................................. $ 0,0055/lata.

de 162 a 184 latas.................................................................. $ 0,0066/lata.

de 184 UP .............................................................................. $ 0,0084/lata.

Caballa /Merluza/ Savorin/Etc. por 380 grs

Base: 120 latas/hora

de 120 a 170 latas.................................................................. $ 0,0032. (por el total de latas).

de 171 a 220 latas.................................................................. $ 0,0053.

de 221 a 260 latas.................................................................. $ 0,0061.

de 260 UP .............................................................................. $ 0,0074.

Caballa /Merluza/ Savorin/Etc. por 380 grs. (empaque en crudo)

Base: 100 latas/hora

de 100 a 120 latas.................................................................. $ 0,0032. (por el total de latas).

de 121 a 140 latas.................................................................. $ 0,0055.

de 141 a 160 latas.................................................................. $ 0,0066.

de 160 UP .............................................................................. $ 0,0084.

El personal indirecto percibirá un incentivo que estará relacionado con esta escala de acuerdo a la modalidad de cada empresa.

Para aquellas empresas que no cuenten con un sistema, habrá tres categorías, a saber:

A: Cobra 80% del promedio de las 10 mejores envasadoras.

B: Cobra 60% del promedio de las 10 mejores envasadoras.

C: No cobra.

Esta categorización de A, B y C está referida exclusivamente al incentivo.

A PARTIR DEL 1/8/09

Pelado de Atún:

Base: 10 Kg. por hora ............................................................ Producto Terminado

de 10 a 15 Kg. ........................................................................ $ 0,064/Kg. (por el total de Kg).

de 15 a 20 Kg. ........................................................................ $ 0,069/Kg.

de 20 UP ................................................................................ $ 0,077/ Kg.

Adicional por rendimiento:

El premio por pelado de Atún es influido por el rinde del proceso obtenido en el día de trabajo por cada persona individualmente, o sea la relación entre los kilos de pescado entero cocido entregado a cada operaria y los kilos de pescado limpio resultante, siempre y cuando sean mantenidos los estándares de calidad habitualmente exigidos por la empresa

Si el rinde es inferior al 44,5%................................................ El premio es anulado.

Si el rinde se encuentra entre 44,5 y 48% .............................. El premio se mantiene.

Si el rinde es superior al 48% ................................................ El premio se incrementa en un 20%.

Envasado de Sardinas por 170 grs.

Base: 120 latas/hora.

de 120 a 140 latas .................................................................. $ 0,0044/lata (por el total de latas).

de 141 a 160 latas.................................................................. $ 0,0055/lata.

de 161 a 180 latas.................................................................. $ 0,0066/lata.

de 161 a 180 latas.................................................................. $ 0,0066/lata.

de 180 UP .............................................................................. $ 0,0077/lata.

Envasado de Sardinas por 170 grs. (empaque en crudo)

Base: 120 latas/hora.

de 120 a 140 latas.................................................................. $ 0,0044/lata (por el total de latas)

de 141 a 160 latas.................................................................. $ 0,0055/lata

de 161 a 180 latas.................................................................. $ 0,0066/lata.

de 180 UP .............................................................................. $ 0,0077/lata.

Caballa/Merluza/Savorin/Etc. por 330 grs.

Base: 115 latas/hora

de 115 a 138 latas....................................................................$ 0,0033/lata (por el total de latas).

de 139 a 161 latas....................................................................$ 0,0055/lata.

de 162 a 184 latas....................................................................$ 0,0066/lata.

de 184 UP ................................................................................$ 0,0077/lata.

Caballa /Merluza/ Savorin/Etc. por 330 grs. (empaque en crudo)

Base: 115 latas/hora

de 115 a 138 latas....................................................................$ 0,0033/lata (por el total de latas).

de 139 a 161 latas....................................................................$ 0,0057/lata.

de 162 a 184 latas....................................................................$ 0,0069/lata.

de 184 UP ................................................................................$ 0,0088/lata.

Caballa /Merluza/ Savorin/Etc. por 380 grs.

Base: 120 latas/hora

de 120 a 170 latas ..................................................................$ 0,0033. (por el total de latas).

de 171 a 220 latas ...................................................................$ 0,0055.

de 221 a 260 latas ...................................................................$ 0,0064.

de 260 UP $ 0,0077.

Caballa /Merluza/ Savorin/Etc. por 380 grs. (empaque en crudo)

Base: 100 latas/hora

de 100 a 120 latas....................................................................$ 0,0033. (por el total de latas).

de 121 a 140 latas....................................................................$ 0,0057.

de 141 a 160 latas....................................................................$ 0,0069.

de 160 UP ................................................................................$ 0,0088.

El personal indirecto percibirá un incentivo que estará relacionado con esta escala de acuerdo a la modalidad de cada empresa.

Para aquellas empresas que no cuenten con un sistema, habrá tres categorías, a saber:

A: Cobra 80% del promedio de las 10 mejores envasadoras.

B: Cobra 60% del promedio de las 10 mejores envasadoras.

C: No cobra.

A PARTIR DEL 1/9/09

Pelado de Atún:

Base: 10 Kg. por hora Producto Terminado

de 10 a 15 Kg. ..................................................................$ 0,067/Kg. (por el total de Kg).

de 15 a 20 Kg. ..................................................................$ 0,072/Kg.

de 20 UP ..........................................................................$ 0,080/ Kg.

Adicional por rendimiento:

El premio por pelado de Atún es influido por el rinde del proceso obtenido en el día de trabajo por cada persona individualmente, o sea la relación entre los kilos de pescado entero cocido entregado a cada operaria y los kilos de pescado limpio resultante, siempre y cuando sean mantenidos los estándares de calidad habitualmente exigidos por la empresa.

Si el rinde es inferior al 44,5%................................................... El premio es anulado.

Si el rinde se encuentra entre 44,5 y 48% ................................ El premio se mantiene.

Si el rinde es superior al 48% ................................................... El premio se incrementa en un 20%.

Envasado de Sardinas por 170 grs.

Base: 120 latas/hora.

de 120 a 140 latas.................................................................... $ 0,0046/lata (por el total de latas).

de 141 a 160 latas.................................................................... $ 0,0058/lata.

de 161 a 180 latas.................................................................... $ 0,0070/lata.

de 180 UP ................................................................................ $ 0,0080/lata.

Envasado de Sardinas por 170 grs. (empaque en crudo)

Base: 120 latas/hora.

de 120 a 140 latas.................................................................... $ 0,0046/lata (por el total de latas)

de 141 a 160 latas.................................................................... $ 0,0058/lata

de 161 a 180 latas....................................................................$ 0,0070/lata.

de 180 UP ................................................................................$ 0,0080/lata.

Caballa/Merluza/Savorin/Etc. por 330 grs.

Base: 115 latas/hora

de 115 a 138 latas....................................................................$ 0,0035/lata (por el total de latas).

de 139 a 161 latas....................................................................$ 0,0058/lata.

de 162 a 184 latas....................................................................$ 0,0070/lata.

de 184 UP ................................................................................$ 0,0080/lata.

Caballa /Merluza/ Savorin/Etc. por 330 grs. (empaque en crudo)

Base: 115 latas/hora

de 115 a 138 latas....................................................................$ 0,0035/lata (por el total de latas).

de 139 a 161 latas....................................................................$ 0,0060/lata.

de 162 a 184 latas ...................................................................$ 0,0072/lata.

de 162 a 184 latas....................................................................$ 0,0072/lata.

de 184 UP ................................................................................$ 0,0092/lata.

Caballa /Merluza/ Savorin/Etc. por 380 grs.

Base: 120 latas/hora

de 120 a 170 latas....................................................................$ 0,0035. (por el total de latas).

de 171 a 220 latas....................................................................$ 0,0058.

de 221 a 260 latas....................................................................$ 0,0067.

de 260 UP ................................................................................$ 0,0080.

Caballa /Merluza/ Savorin/Etc. por 380 grs. (empaque en crudo)

Base: 100 latas/hora

de 100 a 120 latas....................................................................$ 0,0035. (por el total de latas).

de 121 a 140 latas....................................................................$ 0,0060.

de 141 a 160 latas....................................................................$ 0,0072.

de 160 UP ................................................................................$ 0,0092.

El personal indirecto percibirá un incentivo que estará relacionado con esta escala de acuerdo a la modalidad de cada empresa.

Para aquellas empresas que no cuenten con un sistema, habrá tres categorías, a saber:

A: Cobra 80% del promedio de las 10 mejores envasadoras.

B: Cobra 60% del promedio de las 10 mejores envasadoras.

C: No cobra.

Esta categorización de A, B y C está referida exclusivamente al incentivo.

CUARTO: Modificar el ANEXO B (salado) correspondiente a la escala de incentivos a aplicar en las empresas que no cuenten con sistema de premios (eficiencia y colaboración, productividad, etc.). En tanto las empresas que apliquen otro sistema de incentivos podrán mantener su modalidad siempre que no sea inferior a la establecida en el presente convenio, los que en ningún caso serán acumulables. Con esta salvedad el ANEXO B de referencia queda acordado en los siguientes valores:

A PARTIR DEL 1/7/09

1) Fileteado de anchoa salada, SECOS SIN PIEL PARA BOLSAS CERRADAS AL VACIO.

Aclaración: producción mínima requerida 1 kg. x hora.

7 a 9 kilos por día de 9 horas de trabajo ...................................$ 1,2075

9,01 a 10 kilos por día de 9 horas de trabajo ............................$ 1,3335

10,01 a 11 kilos por día de 9 horas de trabajo ..........................$ 1,5120

Más de 11 kilos por día de 9 horas de trabajo ..........................$ 1,7535

2) Filetes de anchoa salada HUMEDOS CON PIEL.

10 a 20 kilos por día de 9 horas de trabajo ...............................$ 0,4725

20,01 a 25 kilos por día de 9 horas de trabajo ..........................$ 0,5250

Más de 25 kilos por día de 9 horas de trabajo ..........................$ 0,6300

Aclaración: producción mínima requerida: 40 kg. por día de 9 horas de trabajo. Por kilo elaborado $ 0,357.

4) Envasado de frascos de filetes de anchoa salada, valores por unidad (confeccionando los frascos con abastecimiento de pescado ya fileteado).

a) Frascos de 90 y 180 grs.

350 a 424 frascos día de 9 horas de trabajo.............................$ 0,0315

425 a 499 frascos día de 9 horas de trabajo.............................$ 0,0345

500 a 549 frascos día de 9 horas de trabajo.............................$ 0,0373

Más de 549 frascos día de 9 horas de trabajo ..........................$ 0,0410

b) Frascos de 350 grs.

120 a 150 frascos día de 9 horas de trabajo.............................$ 0,079

151 a 160 frascos día de 9 horas de trabajo.............................$ 0,084

161 a 170 frascos día de 9 horas de trabajo.............................$ 0,090

Más de 170 frascos día de 9 horas de trabajo ..........................$ 0,095

c) Frascos de 1200 grs.

70 a 74 frascos día de 9 horas de trabajo.................................$ 0,147

75 a 79 frascos día de 9 horas de trabajo.................................$ 0,168

80 a 84 frascos día de 9 horas de trabajo.................................$ 0,189

Más de 84 frascos día de 9 horas de trabajo ............................$ 0,210

d) La tarea consiste en armar sobres con 3 ó 4 filetes y envasarlos en frascos de 60 sobres.

71 a 80 frascos día de 9 horas de trabajo.................................$ 0,168

81 a 90 frascos día de 9 horas de trabajo.................................$ 0,189

Más de 90 frascos día de 9 horas de trabajo ............................$ 0,210

e) La tarea consiste en armar sobres con 3 ó 4 filetes y envasarlos en frascos de 70 sobres.

60 a 70 frascos día de 9 horas de trabajo.................................$ 0,189

71 a 80 frascos día de 9 horas de trabajo.................................$ 0,210

Más de 80 frascos día de 9 horas de trabajo ............................$ 0,231

4.1) Envasados de frascos de filet de anchoa salada, valor por unidad (confeccionando los frascos con filetes producidos por la misma operaria).

a) Frascos de 90 grs.

Aclaración: producción mínima requerida 135 frascos por día de 9 horas de trabajo.

135 a 180 frascos día de 9 horas de trabajo.............................$ 0,084

Más de 180 frascos día de 9 horas de trabajo ..........................$ 0,094

b) Frascos de 170 grs.

b) Frascos de 170 grs.

Aclaración: producción mínima requerida 90 frascos por día de 9 horas de trabajo.

Más de 90 frascos día de 9 horas de trabajo ............................$ 0,147

5) Envasado de latas de anchoa salada descabezada.

Aclaración: producción mínima requerida 72 unidades para latas de 3,5 kg., 36 unidades para latas de 5 kg. y 18 unidades para latas de 10 kg. por día de 9 horas de trabajo.

Latas de 3,5 kg.........................................................................$ 0,21 por unidad

Latas de 5 kg............................................................................$ 0,42 por unidad

Latas de 10 kg..........................................................................$ 0,84 por unidad

6) Corte de panza y cola de anchoa.

0 a 120 kilos por día de 9 horas de trabajo ...............................$ 0,1155

Más de 120 kilos por día de 9 horas de trabajo ........................$ 0,1365

ACLARACION PARA LOS ITEMS 1, 2, 3, 4, 4.1, 5 Y 6: DE ACUERDO AL NIVEL DE PRODUCCION INDIVIDUAL DE CADA OPERARIO, TODOS LOS KILOS Y/O FRASCOS SE PAGARAN DESDE LA UNIDAD A LOS VALORES QUE CORRESPONDAN SEGUN LAS RESPECTIVAS TABLAS.

7) Fileteado de anchoa salada, HUMEDO SIN PIEL.

Aclaración: producción mínima requerida 1,75 kg. por hora equivalente a 15,75 kg. por día de 9 horas de trabajo.

$ 2,31 por cada kilo excedente.

8) Envasado de frascos de filetes de anchoa salada (confeccionando los frascos con filetes producidos por la misma operaria).

a) Frascos de 1,5 kg. neto (acomodado filet por filet).

Aclaración: producción mínima requerida: 7 frascos por día de 9 horas de trabajo.

$ 9,45 por cada frasco excedente (a partir del 8º frasco).

b) Frascos de 60 x 3.

Aclaración: producción mínima requerida: 9 frascos por día de 9 horas de trabajo.

$ 8,40 por cada frasco excedente (a partir del 10º frasco).

9) Personal que desarrolle tareas generales: percibirá en función del promedio de producción de todo el personal afectado al fileteado, corte y envasado.

ACLARACION PARA LOS ITEMS 7 y 8: DE ACUERDO AL NIVEL DE PRODUCCION INDIVIDUAL DE CADA OPERARIO, SE REQUERIRA EL CALCULO.

A PARTIR DEL 1/8/09

1) Fileteado de anchoa salada, SECOS SIN PIEL PARA BOLSAS CERRADAS AL VACIO.

Aclaración: producción mínima requerida 1 kg. x hora.

7 a 9 kilos por día de 9 horas de trabajo ................................................ $ 1,2650

9,01 a 10 kilos por día de 9 horas de trabajo .......................................... $ 1,3970

10,01 a 11 kilos por día de 9 horas de trabajo ........................................ $ 1,5840

Más de 11 kilos por día de 9 horas de trabajo ........................................ $ 1,8370

2) Filetes de anchoa salada HUMEDOS CON PIEL.

10 a 20 kilos por día de 9 horas de trabajo .............................................$ 0,4950

20,01 a 25 kilos por día de 9 horas de trabajo ........................................$ 0,5500

Más de 25 kilos por día de 9 horas de trabajo ........................................$ 0,6600

3) Filetes de anchoa para boquerón.

Aclaración: producción mínima requerida: 40 kg. por día de 9 horas de trabajo.

Por kilo elaborado $ 0,374.

4) Envasado de frascos de filetes de anchoa salada, valores por unidad (confeccionando los frascos con abastecimiento de pescado ya fileteado).

a) Frascos de 90 y 180 grs.

350 a 424 frascos día de 9 horas de trabajo...........................................$ 0,0330

425 a 499 frascos día de 9 horas de trabajo...........................................$ 0,0361

500 a 549 frascos día de 9 horas de trabajo...........................................$ 0,0391

Más de 549 frascos día de 9 horas de trabajo ........................................$ 0,0429

b) Frascos de 350 grs.

120 a 150 frascos día de 9 horas de trabajo...........................................$ 0,083

151 a 160 frascos día de 9 horas de trabajo...........................................$ 0,088

161 a 170 frascos día de 9 horas de trabajo...........................................$ 0,094

Más de 170 frascos día de 9 horas de trabajo ........................................$ 0,099

c) Frascos de 1200 grs.

70 a 74 frascos día de 9 horas de trabajo...............................................$ 0,154

75 a 79 frascos día de 9 horas de trabajo...............................................$ 0,176

80 a 84 frascos día de 9 horas de trabajo...............................................$ 0,198

Más de 84 frascos día de 9 horas de trabajo ..........................................$ 0,220

d) La tarea consiste en armar sobres con 3 ó 4 filetes y envasarlos en frascos de 60 sobres.

71 a 80 frascos día de 9 horas de trabajo...............................................$ 0,176

81 a 90 frascos día de 9 horas de trabajo...............................................$ 0,198

Más de 90 frascos día de 9 horas de trabajo. .........................................$ 0,220

Más de 90 frascos día de 9 horas de trabajo ..........................................$ 0,220

e) La tarea consiste en armar sobres con 3 ó 4 filetes y envasarlos en frascos de 70 sobres.

60 a 70 frascos día de 9 horas de trabajo...............................................$ 0,198

71 a 80 frascos día de 9 horas de trabajo...............................................$ 0,220

Más de 80 frascos día de 9 horas de trabajo. .........................................$ 0,242

4.1) Envasados de frascos de filet de anchoa salada, valor por unidad (confeccionando los frascos con filetes producidos por la misma operaria).

a) Frascos de 90 grs.

Aclaración: producción mínima requerida 135 frascos por día de 9 horas de trabajo.

135 a 180 frascos día de 9 horas de trabajo...........................................$ 0,088

Más de 180 frascos día de 9 horas de trabajo. .......................................$ 0,098

b) Frascos de 170 grs.

Aclaración: producción mínima requerida 90 frascos por día de 9 horas de trabajo.

Más de 90 frascos día de 9 horas de trabajo. ........................................ $ 0,154

5) Envasado de latas de anchoa salada descabezada.

Aclaración: producción mínima requerida 72 unidades para latas de 3,5 kg., 36 unidades para latas de 5 kg. y 18 unidades para latas de 10 kg. por día de 9 horas de trabajo.

Latas de 3,5 kg. ...................................................................................... $ 0,22 por unidad

Latas de 5 kg ........................................................................................... $ 0,44 por unidad

Latas de 10 kg ......................................................................................... $ 0,88 por unidad

6) Corte de panza y cola de anchoa.

0 a 120 kilos por día de 9 horas de trabajo ........................................... $0,1210

Más de 120 kilos por día de 9 horas de trabajo..................................... $ 0,1430

ACLARACION PARA LOS ITEMS 1, 2, 3, 4, 4.1, 5 Y 6: DE ACUERDO AL NIVEL DE PRODUCCION INDIVIDUAL DE CADA OPERARIO, TODOS LOS KILOS Y/O FRASCOS SE PAGARAN DESDE LA 1ª UNIDAD A LOS VALORES QUE CORRESPONDAN SEGUN LAS RESPECTIVAS TABLAS.

7) Fileteado de anchoa salada, HUMEDO SIN PIEL.

Aclaración: producción mínima requerida 1,75 kg. por hora equivalente a 15,75 kg. por día de 9 horas de trabajo.

$ 2,42 por cada kilo excedente.

filetes producidos por la misma operaria).

a) Frascos de 1,5 kg. neto (acomodado filet por filet).

Aclaración: producción mínima requerida: 7 frascos por día de 9 horas de trabajo.

$ 9,90 por cada frasco excedente (a partir del 8º frasco).

b) Frascos de 60 x 3.

Aclaración: producción mínima requerida: 9 frascos por día de 9 horas de trabajo.

$ 8,80 por cada frasco excedente (a partir del 10º frasco).

9) Personal que desarrolle tareas generales: percibirá en función del promedio de producción de todo el personal afectado al fileteado, corte y envasado.

ACLARACION PARA LOS ITEMS 7 y 8: DE ACUERDO AL NIVEL DE PRODUCCION INDIVIDUAL DE CADA OPERARIO, EL CALCULO SE REALIZARA SOBRE LOS EXCEDENTES A LA PRODUCCION MINIMA REQUERIDA.

A PARTIR DEL 1/9/09

1) Fileteado de anchoa salada, SECOS SIN PIEL PARA BOLSAS CERRADAS AL VACIO.

Aclaración: producción mínima requerida 1 kg. x hora.

7 a 9 kilos por día de 9 horas de trabajo$ 1,3225

9,01 a 10 kilos por día de 9 horas de trabajo ........................................ $ 1,4605

10,01 a 11 kilos por día de 9 horas de trabajo ...................................... $ 1,6560

Más de 11 kilos por día de 9 horas de trabajo ...................................... $ 1,9205

2) Filetes de anchoa salada HUMEDOS CON PIEL.

10 a 20 kilos por día de 9 horas de trabajo ........................................... $ 0,5175

20,01 a 25 kilos por día de 9 horas de trabajo ...................................... $ 0,5750

Más de 25 kilos por día de 9 horas de trabajo ...................................... $ 0,6900

3) Filetes de anchoa para boquerón.

Aclaración: producción mínima requerida: 40 kg. por día de 9 horas de trabajo.

Por kilo elaborado $ 0,391.

4) Envasado de frascos de filetes de anchoa salada, valores por unidad (confeccionando los frascos con abastecimiento de pescado ya fileteado).

a) Frascos de 90 y 180 grs.

350 a 424 frascos día de 9 horas de trabajo ......................................... $ 0,0345

425 a 499 frascos día de 9 horas de trabajo ......................................... $ 0,0378

500 a 549 frascos día de 9 horas de trabajo. ........................................ $ 0,0409

Más de 549 frascos día de 9 horas de trabajo ...................................... $ 0,0449

b) Frascos de 350 grs.

120 a 150 frascos día de 9 horas de trabajo ......................................... $ 0,087

151 a 160 frascos día de 9 horas de trabajo ......................................... $ 0,092

161 a 170 frascos día de 9 horas de trabajo ......................................... $ 0,098

Más de 170 frascos día de 9 horas de trabajo ......................................$ 0,104

c) Frascos de 1200 grs.

70 a 74 frascos día de 9 horas de trabajo .............................................$ 0,161

75 a 79 frascos día de 9 horas de trabajo. ............................................$ 0,184

80 a 84 frascos día de 9 horas de trabajo .............................................$ 0,207

Más de 84 frascos día de 9 horas de trabajo ........................................$ 0,230

d) La tarea consiste en armar sobres con 3 ó 4 filetes y envasarlos en frascos de 60 sobres.

71 a 80 frascos día de 9 horas de trabajo .............................................$ 0,184

81 a 90 frascos día de 9 horas de trabajo .............................................$ 0,207

Más de 90 frascos día de 9 horas de trabajo. .......................................$ 0,230

e) La tarea consiste en armar sobres con 3 ó 4 filetes y envasarlos en frascos de 70 sobres.

60 a 70 frascos día de 9 horas de trabajo .............................................$ 0,207

71 a 80 frascos día de 9 horas de trabajo .............................................$ 0,230

Más de 80 frascos día de 9 horas de trabajo ........................................$ 0,253

4.1) Envasados de frascos de filet de anchoa salada, valor por unidad (confeccionando los frascos con filetes producidos por la misma operaria).

a) Frascos de 90 grs.

Aclaración: producción mínima requerida 135 frascos por día de 9 horas de trabajo.

135 a 180 frascos día de 9 horas de trabajo .........................................$ 0,092

Más de 180 frascos día de 9 horas de trabajo ......................................$ 0,103

b) Frascos de 170 grs.

Aclaración: producción mínima requerida 90 frascos por día de 9 horas de trabajo.

Más de 90 frascos día de 9 horas de trabajo ........................................$ 0,161

5) Envasado de latas de anchoa salada descabezada.

Aclaración: producción mínima requerida 72 unidades para latas de 3,5 kg., 36 unidades para latas de 5 kg. y 18 unidades para latas de 10 kg. por día de 9 horas de trabajo.

Latas de 3,5 kg. .....................................................................................$ 0,23 por unidad

Latas de 5 kg ..........................................................................................$ 0,46 por unidad

Latas de 10 kg ........................................................................................$ 0,92 por unidad

6) Corte de panza y cola de anchoa.

0 a 120 kilos por día de 9 horas de trabajo ...........................................$ 0,1265

Más de 120 kilos por día de 9 horas de trabajo ....................................$ 0,1495

ACLARACION PARA LOS ITEMS 1, 2, 3, 4, 4.1, 5 Y 6: DE ACUERDO AL NIVEL DE PRODUCCION INDIVIDUAL DE CADA OPERARIO, TODOS LOS KILOS Y/0 FRASCOS SE PAGARAN DESDE LA 1ª UNIDAD A LOS VALORES QUE CORRESPONDAN SEGUN LAS RESPECTIVAS TABLAS.

7) Fileteado de anchoa salada, HUMEDO SIN PIEL.

Aclaración: producción mínima requerida 1,75 kg. por hora equivalente a 15,75 kg. por día de 9 horas de trabajo.

$ 2,53 por cada kilo excedente.

8) Envasado de frascos de filetes de anchoa salada (confeccionando los frascos con filetes producidos por la misma operaria).

a) Frascos de 1,5 kg. neto (acomodado filet por filet).

Aclaración: producción mínima requerida: 7 frascos por día de 9 horas de trabajo.

$ 10,35 por cada frasco excedente (a partir del 8º frasco).

b) Frascos de 60 x 3.

Aclaración: producción mínima requerida: 9 frascos por día de 9 horas de trabajo.

$ 9,20 por cada frasco excedente (a partir del 10º frasco).

9) Personal que desarrolle tareas generales: percibirá en función del promedio de producción de todo el personal afectado al fileteado, corte y envasado.

ACLARACION PARA LOS ITEMS 7 y 8: DE ACUERDO AL NIVEL DE PRODUCCION INDIVIDUAL DE CADA OPERARIO, EL CALCULO SE REALIZARA SOBRE LOS EXCEDENTES A LA PRODUCCION MINIMA REQUERIDA.

QUINTO: Se conviene que a partir del 1/7/2009, quedan unificados los premios otorgados por presentismo, tales como vales alimentarios (art. 103 bis L. 20.744) otorgados mediante actas acuerdos suscriptas entre las partes, los cuales actualmente han asumido carácter remunerativo, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 26.341, y el premio por presentismo remunerativo otorgado a partir del 1/12/07 para la rama conserva de $ 25 (Pesos veinticinco) por quincena, quedan conglobados en un único premio en concepto de presentismo, de carácter remunerativo, el cual será liquidado acuerdo a las siguientes condiciones:

1) El equivalente de $ 20 por semana de asistencia perfecta y jornada completa.

1.1) A los efectos de considerar la semana, se establecen los siguientes parámetros: primera semana: del día 1 al 7 inclusive;

Segunda semana: del día 8 al 15 inclusive;

Tercera semana: del día 16 al 23 inclusive;

Cuarta semana: del día 24 al 31 inclusive.

2) El equivalente de $ 60 por quincena de asistencia perfecta y jornada completa.

2.1) Como excepción al cobro mencionado en el punto 2), en caso de que el trabajador faltare o bien, fichare su ingreso y se retirara con anterioridad a la finalización de la jornada de trabajo por cualquier causa (justificada o injustificada, excepto por fallecimiento de familiares directos, a saber: padre, madre, hermanos, hijos y esposo/a del trabajador), como máximo hasta un día en la quincena, no perderá el derecho de cobro del beneficio.

3) El equivalente a $ 65 por mes de asistencia perfecta y jornada completa.

3.1) Como excepción al cobro mencionado en el punto 3), en caso de que el trabajador faltare; o bien, fichare su ingreso y se retirara con anterioridad a la finalización de la jornada de trabajo por cualquier causa (justificada o injustificada, excepto por fallecimiento de familiares directos, a saber: padre, madre, hermanos, hijos y esposo/a del trabajador), como máximo hasta un día, en el mes, no perderá el derecho de cobro del beneficio.

Se deja expresamente convenido y aclarado que no queda vigente ningún otro premio por presentismo, excepto los establecidos en la presente cláusula.

SEXTO: Las partes recíprocamente se autorizan a realizar en forma indistinta y separada a requerir la homologación del presente convenio, pudiendo realizar todos los actos necesarios a tal efecto. En tal sentido, si alguna de las partes decidiera homologar el presente acuerdo, la otra se compromete a colaborar a ese fin, pasando a realizar en forma conjunta o separada todas las presentaciones y fundamentos necesarios ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

## MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**SECRETARIA DE TRABAJO**

**Resolución Nº 96/2010**

**CCT Nº 1099/2010 "E"**

Bs. As., 4/2/2010

VISTO el Expediente Nº 1.230.268/07 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 225/255 del Expediente Nº 1.230.268/07, obra el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado entre la ASOCIACION DEL PERSONAL DE DIRECCION DE LOS FERROCARRILES ARGENTINOS (A.P.D.F.A) y la ADMINISTRACION PORTUARIA DE PUERTO MADRYN, conjuntamente con el Acta Complementaria de fojas 256/257, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que bajo dicho instrumento convencional se procede a renovar el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa Nº 1011/08 "E", cuyos celebrantes resultan ser los suscriptores del texto convencional cuya homologación se persigue en el presente trámite.

Que la vigencia del texto citado, será por DOS (2) años a partir del 1 de noviembre de 2009 hasta el 30 de octubre de 2011.

Que el ámbito de aplicación del presente se circunscribe a la representación personal y territorial de la entidad sindical signataria emergente de su personería gremial y al sector de la actividad de la parte empresaria firmante y de conformidad a lo expresamente pactado por las partes en el texto acordado.

Que la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo en ningún caso, exime a los empleadores de solicitar previamente ante la Autoridad Laboral, la autorización administrativa prevista en el Artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo, respecto a lo pactado en el artículo 39 del convenio, sobre el período de otorgamiento de las vacaciones.

Que en relación con el concepto de "vales alimentarios" o "tickets" que los trabajadores venían percibiendo y que han sido incrementados mediante Convenio Colectivo de marras, y teniendo en cuenta lo dispuesto en la cláusula 69 del citado texto, cabe hacer saber a las partes que deberán dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Nº 26.341 y su Decreto reglamentario Nº 198/08.

Que por último correspondería que una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio, se remitan estas actuaciones a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la correspondencia de efectuar el cálculo del tope previsto por el Artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado Convenio Colectivo de Trabajo.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto Nº 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE TRABAJO
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado entre la ASOCIACION DEL PERSONAL DE DIRECCION DE LOS FERROCARRILES ARGENTINOS (A.P.D.F.A) y la ADMINISTRACION PORTUARIA DE PUERTO MADRYN, que luce a fojas 225/255 del Expediente Nº 1.230.268/07, conjuntamente con el Acta Complementaria de fojas 256/257, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección de Negociación Colectiva a fin de que el Departamento Coordinación registre el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, obrante a fojas 225/255 del Expediente Nº 1.230.268/07, conjuntamente con el Acta Complementaría de fojas 256/257, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de efectuar el Proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de conformidad con lo establecido en el Artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente, procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 5º — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuito del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa y Acta Complementarla homologados y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5º de la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente Nº 1.230.268/07

Buenos Aires, 8 de febrero de 2010

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST Nº 96/10, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante a fojas 225/255 y 256/257 del expediente de referencia, quedando registrado con el número 1099/10 "E". — JORGE ALEJANDRO INSUA, Registro de Convenios Colectivos, Departamento Coordinación - D.N.R.T.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA APDFA - APPM. RENOVACION 2009

GENERALIDADES

Artículo 1. PARTES INTERVINIENTES

La Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos, (en adelante APDFA), representada por los Señores Humberto José Gómez, Raúl Gustavo Ríos, y Sebastián Telmo Enrique, en carácter de Secretario General, y representantes de Comisión Interna respectivamente, con domicilio en calle Billinghurst Nº 426/428 de la ciudad Autónoma de Buenos Aires, todos actuando con apoderamiento especial para el acto; y la Administración Portuaria de Puerto Madryn, (en adelante APPM), representada en este acto por los Señores Luis Daniel Román y Diego González Lernoud, en calidad de Presidente del Consejo de Administración y Asesor Legal, respectivamente actuando con apoderamiento especial para el acto.

Artículo 2. AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, será de aplicación para todo el personal de dirección, operaciones, y administrativo que se desempeñen en el puerto Almirante Storni, y en el Luis Piedrabuena de la ciudad de Puerto Madryn, provincia del Chubut.

Artículo 3. PERIODO DE VIGENCIA

Este Convenio tendrá vigencia por dos (2) años, y comenzará a regir a partir del 1º de Noviembre del 2009 y hasta el 30 de Octubre de 2011.

Las condiciones salariales serán revisadas anualmente, salvo que circunstancias excepcionales vinculadas con situaciones inflacionarias y/o de serio deterioro del poder adquisitivo del salario, obliguen a reducir los plazos citados.

Artículo 4. NORMAS APLICABLES

La relación de trabajo entre los trabajadores dependientes de la APPM se regirá por este Convenio Colectivo de Trabajo. En defecto de previsiones en este Convenio y en las normas a las que él se remite, y en cuanto no pueda acudirse a la analogía, serán aplicables las leyes laborales generales vigentes en las condiciones que resultan del Artículo segundo (2º) de la Ley de Contrato de Trabajo, es decir, en cuanto sean compatibles con la actividad portuaria.

Artículo 5. SUBSISTENCIA DE ACUERDOS

Las partes acuerdan que a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, como texto convencional único y ordenado, quedan sin efecto y pierden vigencia los acuerdos generales y/o individuales y/o pluriindividuales suscritos con anterioridad, en la medida que la implementación de las condiciones salariales y laborales que se acuerdan, representan en su concepción total e integral, condiciones superadoras para los trabajadores.

Artículo 6. EFECTOS DEL CONVENIO EN LAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES

Las condiciones de trabajo, seguridad e higiene y remuneraciones que se estipulen en los contratos individuales (cualquiera sea su modalidad), no podrán ser inferiores a las fijadas en este Convenio y en las normas que lo complementan, para la categoría o cargo asignado al trabajador de que se trate.

Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta Convención Colectiva de Trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de extinción.

CONTRATACION DEL PERSONAL

Artículo 7. REVISACION MEDICA – NIVEL DE APTITUD

La APPM se encuentra facultada a materializar un examen médico psico-físico al aspirante, previo a su contratación, a fin de evaluar su aptitud para la labor para la cual ha calificado. Asimismo, atento la especificidad de las tareas propias de la actividad portuaria, tendrá derecho a constatar sus antecedentes laborales y personales para evaluar su aptitud. El aspirante deberá someterse al contralor profesional apuntado, siendo el resultado de los mismos de carácter confidencial, privado y privativo de las partes.

Artículo 7 BIS. INCORPORACIONES:

Las partes acuerdan que a los efectos de dar cubrimiento a vacantes o nuevos puestos de labor, tendrán carácter prioritario en el ingreso los hijos de los empleados de la APPM, siempre que los mismos cumplimenten con el perfil ocupacional diseñado para el puesto en cuestión, y cumplan con los demás requisitos que marca este convenio y la normativa interna de la Institución.

En el mismo contexto el hijo de un dependiente fallecido en actividad tendrá prioridad en el reemplazo de ese puesto específico de labor, siempre que cumplimente con el perfil ocupacional diseñado para el cargo, y cumpla con los demás requisitos que marca este convenio y la normativa interna de la Institución.

Articulo 8. INFORMACION DE NORMATIVA INTERNA

La APPM entregará a cada trabajador ingresante copia de las normas internas que regulan la convivencia laboral, y de aquellas que guardan vinculación con la seguridad e higiene en el trabajo. La normativa aludida deberá ser permanentemente respetada por el trabajador, cabiendo la aplicación del régimen disciplinario para el caso de omisiones o violaciones al mismo. El trabajador suscribirá una constancia de entrega del reglamento interno al que se viene haciendo referencia.

Articulo 9. PERIODO DE PRUEBA

Las partes convienen que toda incorporación de personal, efectuada a través de una contratación por tiempo indeterminado se entenderá a prueba por el plazo inicial de tres (3) meses, en los términos del art. 92 bis de la Ley 20.744.

REGIMEN DE TRABAJO

IDONEIDAD EN LA FUNCION

Todo trabajador debe conocer y tener claramente establecida la función especifica que le corresponde en su rol de trabajo, así como también deberá conocer y cumplimentar las normas internas de la APPM, cumpliendo con celo y responsabilidad las tareas para las cuales fue contratado.

Artículo 10. LEGAJO PERSONAL.

Al inicio de cada relación laboral, cualquiera sea la modalidad de contratación, el trabajador deberá comunicar por escrito a la APPM sus datos personales completos y su domicilio real, el que subsistirá como válido a los efectos que surgen de la Ley de Contrato de Trabajo, del presente Convenio Colectivo y demás normas jurídicas aplicables a la relación entre las partes, (notificaciones, intimaciones, etc.) hasta tanto el mismo no comunique su cambio de domicilio también en forma fehaciente. En todos los casos la APPM conformará copia del escrito.

Conjuntamente con la aludida documentación, deberá presentar la totalidad de los instrumentos necesarios para la conformación de su legajo personal, entre otros pero no limitado a: copia del DNI, copia de títulos habilitantes, currículum vitae, documentación relativa a cargas de familia, constancia del CUIL.

Artículo 11. POLIVALENCIA FUNCIONAL Y OPERACIONAL

Las categorías profesionales que resulten por aplicación del presente acuerdo convencional no deberán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones y tareas que en cada caso se expresen. Las mismas podrán complementarse con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad.

Lo expresado implica la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las: que en principio le sean propias en atención a la finalidad de eficiencia operativa, en consecuencia de lo expuesto los dependientes podrán realizar cualquiera de las tareas comprendidas en las categorías inferiores a la suya, cuando no exista tareas en la suya propia, y a criterio de la empresa las necesidades productivas así lo requieran, no pudiendo percibir por ello una remuneración horaria inferior a la habitual de su categoría.

Es responsabilidad del Empleador la utilización razonable de la polivalencia y flexibilidad funcional consagrada en el presente, debiendo tener siempre en cuenta la idoneidad, experiencia e instrucción del trabajador; y ejercer tal facultad sin menoscabo material o moral al mismo, evitando toda situación de abuso.

Los dependientes que, por indicación expresa y formal de la Empresa realicen transitoriamente una tarea distinta de la normal y habitual que se encuentre comprendida en una categoría superior, percibirá el salario correspondiente a la categoría superior, por el tiempo que efectúe dichas tareas, volviendo a su categoría y salario habitual al finalizar la misma.

Artículo 12. PROGRAMA DE CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL

La APPM podrá adoptar dentro o fuera de sus establecimientos programas de formación y capacitación profesional, o en su defecto dentro de sus posibilidades contribuir y colaborar técnicamente en los programas de igual índole que encaren o realicen distintas Organizaciones especializadas, a los fines de la capacitación técnica del trabajador y de la elevación del nivel de productividad, a través del estímulo de la enseñanza técnica y del entrenamiento y actualización del personal, de conformidad con los avances tecnológicos y profesionales de la actividad. Considerando la naturaleza de tales programas, la asistencia de los trabajadores seleccionados a tal fin será obligatoria. Cuando el aludido curso de formación o capacitación fuere dictado fuera del horario normal y habitual, generará en favor del trabajador un descanso de igual duración.

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 13. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo se regirá por las normas de la Ley Nro. 11.544, la ley de contrato de trabajo y la presente Convención Colectiva de Trabajo, teniéndose en cuenta en todos los casos la modalidad del mismo y las exigencias provenientes del servicio portuario. La jornada normal y habitual del personal que cubre las tareas de auxiliares de puerto, control de acceso y perímetro, con turno rotativo será de 48 horas semanales; y la del personal administrativo y operativo excluido del régimen anterior será de 44 horas semanales. Más allá del horario formal de trabajo pactado, la jornada diaria podrá, a instancia de la APPM, reducirse, extenderse, fraccionarse o prestarse en un horario distinto, si las exigencias extraordinarias del servicio así lo determinaren.

La APPM dispondrá un régimen de control de ingreso y egreso, el cual deberá ser respetado por la totalidad del personal bajo convenio, sin excepción. Se considerará falta grave la omisión en el cumplimiento debido al régimen apuntado.

Artículo 14. DESCANSOS

Cuando el personal trabaja la jornada legal en forma continuada de labor, gozará de un (1) descanso pago de 30 minutos en el transcurso de dicha jornada laboral para refrigerio y/o almuerzo. Cuando el personal trabaje la jornada legal en horarios discontinuos (2 medias jornadas), gozará de un descanso pago de 15 minutos en cada media jornada trabajada. En el caso de los turnos rotativos con jornadas de doce horas, los trabajadores gozarán de dos (2) descansos diarios, uno de 30 minutos y otro de 15 minutos. El curso de formación o capacitación aludido En caso de horarios discontinuos, la pausa del mediodía no podrá exceder las 2 (dos) horas.

Artículo 15. HORAS EXTRAS

Se considerarán horas extras solamente aquéllas que se trabajen en exceso de la jornada semanal de 48 ó 44 horas, según el caso; generando las mismas el adicional previsto en la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley de Jornada. Las partes asumen el compromiso de respetar el límite del número máximo de horas suplementarias a realizar por el personal, en los términos de la normativa que rija la materia.

Artículo 16. HORARIOS DE PRESTACION

La APPM dispondrá el horario de prestación según las necesidades propias del servicio portuario, pudiendo determinarse distintos horarios en las diferentes áreas o sectores.

Artículo 17. TRABAJO POR EQUIPOS O TURNOS ROTATIVOS

Para los trabajadores que conformen equipos de trabajo se fijarán horarios rotativos que se les comunicarán por cartelera, no superando la jornada un máximo de 12 hs. diarias y/o 48 horas semanales de labor, más allá de los horarios y días de prestación de las tareas. Se aplicarán a estos trabajadores el régimen de jornada para equipos de trabajo o turnos rotativos previsto en las Leyes 20.744 y 11.544.

Artículo 18. PERSONAL JERARQUICO Y/O DE SEGURIDAD

El régimen de jornada máxima antedicho no es aplicable al personal jerárquico, de dirección, y/o de seguridad, por tratarse de empleos de dirección y vigilancia, en los términos de la Ley 11.544.

Artículo 19. GUARDIAS MINIMAS PARA SERVICIOS ESENCIALES

En vistas de las particularidades específicas de la actividad portuaria local, y de la función de desarrollo industrial que pretende la APPM a partir de la infraestructura portuaria, las partes convienen y garantizan la prestación de guardias mínimas de seguridad y de servicios esenciales en forma permanente. De conformidad con las necesidades del servicio, los Jefes y/o Gerente de cada área, el personal alcanzado por la situación de Dedicación Funcional, y el personal que se encuentre habilitado para cumplir funciones de auxiliar de puerto, (estos últimos sólo en su jornada habitual de labor) deberán asegurar las guardias y servicios esenciales, en lo que se erige en una situación de excepción.

El cronograma del personal afectado a las aludidas guardias mínimas y servicios esenciales lo dispondrá la APPM y se publicará mensualmente en cartelera, debiéndose respetar una distribución equitativa entre personal de igual rango y función.

Artículo 20. TRABAJO DE TEMPORADA

Teniendo en cuenta que en la época estival se produce un incremento de la operatoria portuaria por la presencia de buques de pasajeros, la APPM, queda expresamente facultada a utilizar la contratación por temporada del personal necesario a tal fin específico, determinándose que la misma se regirá por el régimen previsto en los Artículos 96 y siguientes de la Ley de Contrato de Trabajo.

Las previsiones de este Artículo serán de aplicación para la totalidad del personal al cual se le aplique el Régimen de trabajo de temporada.

Artículo 21. REGIMEN DE PASANTIAS

La APPM podrá organizar programas de pasantías, con el objeto de contribuir a la formación práctica de estudiantes de carreras afines a la actividad, y al mismo tiempo posibilitar una alternativa de selección y búsqueda para los casos en que requiriera de la contratación de nuevo personal bajo alguna de las diferentes modalidades reguladas a través del presente. Estos programas deberán en su caso estar organizados en base a las pautas, condiciones, requisitos y derechos de los participantes establecidos en las leyes nacionales que regulen y reglamenten el instituto, como así también los regímenes provinciales o municipales vigentes. Los participantes de programas de pasantías o de becas de formación, cualquier sea la denominación que se otorgue, no adquirirán en consecuencia la condición de empleado en relación de dependencia. En todos los casos, deberá observarse como tope máximo el previsto en cada caso en la normativa aplicable.

REMUNERACIONES Y CATEGORIAS

Artículo 22. COMPOSICION DE LA REMUNERACION

El personal dependiente, de acuerdo con la categoría convencional que ostente según las establecidas en este Convenio, y percibirá una retribución mensual, conformada con los siguientes ítems, según corresponda:

Sueldo básico

Adicional por presentismo (excluido en el caso de la dedicación funcional)

Adicional por antigüedad

Adicional por título

Adicional por dedicación funcional

Adicionales no remunerativos

Adicional por zona desfavorable

Horas extraordinarias (excluidas en el caso de dedicación funcional)

Artículo 23. ESCALA DE SUELDOS BASICOS - TASA HORARIA BASICA

Los sueldos básicos de las distintas especialidades y categorías se ajustarán al siguiente detalle:

Administrativo Categoría 1º ........................................................ $ 1.917

Administrativo Categoría 2º ........................................................ $ 2.122

Administrativo Categoría 3º ........................................................ $ 2.869

Administrativo Categoría 4º ........................................................ $ 3.422

Administrativo Categoría 5º ........................................................ $ 4.840

Administrativo Categoría 6º ........................................................ $ 6.660

Operativo Categoría 1º ................................................................ $ 2.273

Operativo Categoría 2º ................................................................ $ 2.622

Operativo Categoría 3º ................................................................ $ 2.978

Operativo Categoría 4º ................................................................ $ 3.559

Operativo Categoría 5º ................................................................ $ 4.854

Operativo Categoría 6º ................................................................ $ 6.708

La Tasa Horaria Básica, en función de la cual se abonarán las horas extraordinarias, se determinará dividiendo por 194 el sueldo básico mensual y los adicionales remunerativos que correspondiere a cada trabajador según categoría.

Los valores de sueldo básico mensual serán de aplicación a partir del 1 de noviembre del año 2009.

Los salarios básicos contemplados en el presente se corresponden con una jornada de 48 ó 44 horas semanales, según el caso.

Artículo 24. ADICIONAL POR PRESENTISMO:

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá un adicional mensual equivalente al 15% sobre el sueldo básico en concepto de presentismo, y del cual se hará acreedor el trabajador que en el mes calendario haya cumplido cabal y puntualmente su débito laboral en la totalidad de los días laborales. Quedan exceptuados de la obligación de prestación aquellos trabajadores que estuvieran gozando debidamente de licencias ordinarias y/o especiales.

El incumplimiento de las condiciones objetivas de otorgamiento determinará la exclusión del adicional en el mes pertinente.

Quedan exceptuados del presente, quienes perciban el adicional por dedicación funcional.

Artículo 25. ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD

Cada beneficiario de este convenio percibirá una bonificación mensual en concepto de antigüedad, calculada sobre su sueldo básico, equivalente al 1% por cada año de antigüedad.

La antigüedad computable a los fines de esta bonificación, será la que el trabajador registre periódicamente a lo largo de cada año; y se considerará toda la que acumule ante la APPM, aun cuando la relación laboral se hubiere interrumpido por despido, (indemnizado o no), por renuncia o acuerdo de partes.

Artículo 26. ADICIONAL POR TITULO HABILITANTE

El personal alcanzado por el presente Convenio, percibirá mensualmente un adicional por título habilitante, según el siguiente detalle:

a) Por título de estudios técnicos secundarios de enseñanza oficial, (por uno o varios títulos) el 10% del salario básico

b) Por título de estudios terciarios o universitarios de enseñanza oficial, (por uno o varios títulos), el 15% del salario básico

Será requisito esencial para la percepción del presente adicional, que los títulos en cuestión sean habilitantes para el desempeño de la función o especialidad que efectivamente cumple el empleado. Los distintos porcentuales no son acumulativos.

Artículo 27. ADICIONAL POR CONDICIONES DE TRABAJO:

Los trabajadores que presten servicios en zona primaria portuaria o aduanera, como auxiliares de puerto y/o controladores de acceso y perímetro, y/u otra actividad o tarea propia de la zonificación, con turnos rotativos, en el Muelle Almirante Storni o en el Muelle Luis Piedrabuena, percibirán un adicional mensual equivalente al diez por ciento (10%) del sueldo básico convencional de la categoría 5 del sector operativo, por condiciones de trabajo, e integración a las guardias mínimas de servicios esenciale. El aludido adicional será devengado exclusivamente por quienes presten efectivamente el servicio, y por el plazo proporcional efectivamente trabajado.

Artículo 28. ADICIONAL POR DEDICACION FUNCIONAL

La APPM podrá disponer para todo o parte del personal jerárquico o de dirección, un adicional por Dedicación Funcional, que implica la disponibilidad permanente del trabajador para la tarea fuera de la jornada de trabajo y horario laboral dispuesto. La situación descripta determinará el pago de un adicional de empresa equivalente al veinte por ciento (20%) del salario básico convencional de la categoría a la que pertenezca el personal, que absorberá las horas extraordinarias y el presentismo, las cuales están excluidas del presente régimen.

Artículo 29. ADICIONAL POR ALIMENTACION (REFRIGERIO)

Las partes, en razón de la propia naturaleza y objeto de la actividad, consideran procedente reconocer a los trabajadores de jornada convencional completa comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo, el derecho a acceder a tomar un refrigerio en la sede de la APPM, en el descanso pago de 30 minutos previsto en el artículo 15.

La APPM podrá dar cumplimiento a este adicional —beneficio social no remuneratorio— en especie, mediante la entrega al trabajador de un refrigerio; o bien a opción de la APPM, reconocerle indistintamente el beneficio mediante la entrega de vales o tickets de almuerzo, o dinero efectivo por un importe equivalente a la suma de pesos trescientos cincuenta ($ 350).

En caso de ausencias al trabajador se le reducirá proporcionalmente el adicional por el tiempo que estuvo ausente.

Artículo 30. ADICIONAL POR ZONA DESFAVORABLE

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirán un adicional del 20%, calculado sobre el salario básico de la categoría convencional que ostente, en concepto de zona desfavorable.

A los efectos del pago adicional por zona desfavorable se conviene que el mismo es un ajuste diferencial calculado exclusivamente sobre los valores salariales básicos, excluyéndose expresamente para su cálculo todo adicional, premio o gratificación que por cualquier concepto pudiera percibir el trabajador.

Artículo 31. VIATICOS

En virtud de las particulares características de la actividad, que implica que la APPM pueda destinar a los trabajadores a cumplir funciones en destinos distantes, o formular comisiones de servicio; las partes convienen en reconocer a los trabajadores que deban cumplir funciones a más de 400 km de la sede de su puesto de trabajo habitual, una suma diaria equivalente al veinticinco por ciento (25%) del sueldo básico de la categoría 2 del sector operativo, a los fines de cubrir los gastos de traslado, alimentación y pernocte en destino. No se incluye en el importe mencionado el pasaje aéreo o terrestre.

Se establece, asimismo, un viático diario equivalente al cincuenta por ciento (50%) del cálculo indicado en el apartado anterior, para aquellos trabajadores que no pernocten en el lugar de destino (medio viático).

A tal efecto, las partes ratifican la naturaleza no remuneratoria de este reintegro en los precisos términos contemplados en el art. 106 de la L.C.T.

Artículo 32. AYUDA ECONOMICA

La APPM establecerá, a los exclusivos fines de mejorar la calidad de vida del trabajador dependientes y de su familia a cargo, una ayuda económica de carácter no remunerativo equivalente a la suma de pesos quinientos ($ 500) mensuales. La efectivización de esta ayuda económica se efectuará indistintamente en efectivo, o a través vales alimentarios (art. 103 bis inc. c) LCT), o, en su defecto, a través de cualquiera de los demás "beneficios sociales"' establecidos por los demás incisos del artículo referido.

Artículo 33. LIQUIDACION DE HABERES

El modo y lugar del pago de los haberes se efectuará de acuerdo a las disposiciones vigentes.

Artículo 34. RECIBOS DE SUELDO

Los recibos que instrumenten pagos de remuneraciones, deberán contener las menciones, exigidas por la legislación laboral, y lo convenido en el presente Convenio; debiendo ser puestos a la firma dentro del plazo legal de pago. Sin perjuicio de ello, en el supuesto de emplearse un sistema bancarizado para el pago de haberes, la acreditación de los haberes mensuales en la cuenta personal y especial del trabajador, será suficiente acreditación y carta de pago.

Artículo 35. ADELANTOS DE SUELDO

La APPM podrá efectuar, a requerimiento del trabajador, adelantos de remuneraciones al trabajador hasta un cincuenta (50) por ciento de las mismas, correspondientes a no más de un período de pago.

En caso de especial gravedad y urgencia, que deberá ser probado por el trabajador, el empleador podrá efectuar adelantos que superen el límite previsto en este artículo.

Estos anticipos o entregas a cuenta de salarios, hechos al trabajador, se documentarán en recibos que cumplimenten los recaudos señalados en el artículo anterior.

Artículo 36. INCREMENTOS SALARIALES

Toda diferencia salarial que surja como consecuencia del presente Convenio respecto de la situación originaria previa al mismo, podrá ser absorbida por la APPM hasta su concurrencia, con eventuales aumentos que otorgue el Estado Nacional, o Autoridad Competente, o por Convenciones Colectivas de naturaleza general o particular, o por cualquier otro mecanismo legal, sin importar el carácter remunerativo o no remunerativo del incremento.

A los efectos de la absorción total o parcial de los conceptos precedentemente mencionados, se considerarán los valores dinerarios y no dinerarios absolutos (no porcentuales o de rubros) abonados con anterioridad a la vigencia del presente Convenio Colectivo, e implicará la extinción total o parcial de tales conceptos, según corresponda.

El instituto salarial a los fines de su comparación deberá ser considerado en forma total e integral, y no particular o puntual por subrubro o subítem.

Artículo 37. CATEGORIAS LABORALES.

DEL PERSONAL OPERATIVO

CATEGORIA 1 Definida por exclusión. Involucra, incluye y abarca al personal operativo no considerado en otras categorías.

CATEGORIA 2 Empleado de balanza, depósito fiscal, estadísticas operativas, auxiliares mecánicos de mantenimiento, taller y afines, empleados de control de acceso, auxiliares de rivera muelle Piedrabuena, y empleados operativos en general.

CATEGORIA 3 Empleados de control de acceso instructor, oficiales de protección de instalaciones portuarias

CATEGORIA 4 Oficiales del mantenimiento y taller, oficiales maquinistas de grúa, autoelevadores, guinches y otras máquinas, auxiliares puerto y/o de ribera muelle Storni, empleados operativos de plazoleta, Coordinadores de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente.

CATEGORIA 5 Encargados o Supervisores de área, Oficiales de protección instructor, Representante de la Dirección en Protección de Buques e Instalaciones Portuarias.

CATEGORIA 6 Gerencia o Jefatura de área.

DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TECNICO Y DE SERVICIOS

CATEGORIA 1: Definida por exclusión. Involucra, incluye y abarca al personal administrativo, técnico y de servicios no considerado en otras categorías.

CATEGORIA 2: Empleada encargada de la Recepción, auxiliares de la administración, y personal de estadística.

CATEGORIA 3: Empleados administrativos, facturistas, personal de registro de proveedores, contratistas y prestadores.

CATEGORIA 4: Liquidador de sueldos y jornales, empleados de impuestos, seguros, cajeros, facturación, técnicos de obras civil y de infraestructura, dibujantes y proyectistas, empleados de sistemas informáticos, secretaria de administración y consejo, asistente de dirección, coordinadora de gestión y representante de dirección en normas ISO, Técnico electromecánico.

CATEGORIA 5: Encargados o Supervisores de área, Tesorería, Administración de Personal.

CATEGORIA 6: Gerencia o Jefatura de área.

Artículo 38. DE LAS CATEGORIAS SUPERIORES. ACCESO A CATEGORIA.

Los empleados/as que, por indicación fehaciente, escrita y formal de la APPM, efectuada a través de la Presidencia o la Gerencia o Dirección General, realicen transitoriamente tareas superiores a su categoría habitual, percibirán el salario básico correspondiente a la categoría superior por el tiempo que efectúe dichas tareas, volviendo a su categoría y salario habitual al finalizar las mismas.

En idénticas condiciones los empleados/as que por indicación fehaciente, escrita y formal de la APPM, a través de la Presidencia o la Gerencia o Dirección General, realicen transitoriamente tareas superiores a su categoría en reemplazo de un trabajador ausente por estar usufructuando una licencia legal o convencional, percibirá el salario básico correspondiente a la categoría superior por el tiempo que efectúe dichas tareas, volviendo a su categoría y salario habitual cuando reanude su trabajo el titular de dicho puesto.

Se establece que, a instancia de la APPM, todo empleado/a, tendrá la posibilidad de ocupar una categoría superior siempre que exista vacante, y que se encuentre en condiciones de desempeñarse con eficacia e idoneidad, en igualdad de posibilidades; a cuyo fin podrá solicitarse una evaluación específica, o estarse a las que periódicamente se realizarán. La decisión de la APPM será inapelable. Este cambio deberá ser comunicado por escrito, y el afectado podrá aceptar o rechazar el mismo, sin que su decisión pueda afectar la continuidad laboral.

Artículo 39. VACACIONES ANUALES

Los beneficiarios de este convenio gozarán de un descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

De doce (12) días hábiles cuando su antigüedad en la empresa no exceda de cinco (5) años.

De quince (15) días hábiles cuando su antigüedad, sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10).

De veinte (20) días hábiles cuando su antigüedad sea mayor de diez (10) años y no exceda de los veinte (20).

De veinticinco (25) días hábiles cuando su antigüedad sea mayor de veinte (20) años.

A estos efectos se computará la antigüedad que registrare el trabajador al treinta y uno (31) de diciembre del año al que correspondan las vacaciones.

La licencia anual comenzará un día lunes o el siguiente hábil si el día lunes fuere feriado.

En virtud de las características propias de la demanda del servicio, no permitiendo afectar sustancialmente las dotaciones durante la temporada estival, los empleadores podrán otorgar la licencia anual ordinaria a los trabajadores durante el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de cada año.

El empleador deberá proceder de forma tal que cada trabajador pueda optar por el goce de esta licencia anual entre el 1º de diciembre y el 31 de marzo de cada año por lo menos una (1) vez cada tres (3) períodos.

La empresa, por razones operativas y con consentimiento del trabajador, podrá otorgar la licencia anual de vacaciones en forma fraccionada, observando el criterio de que las fracciones no sean inferiores a cinco (5) días hábiles.

Artículo 40. LICENCIAS ESPECIALES

El trabajador tendrá derecho a gozar de las siguientes licencias especiales: Por nacimiento o adopción de hijo: 2 días hábiles.

Por matrimonio: 10 días hábiles.

Por fallecimiento del cónyuge o de persona con la cual conviviere en aparente matrimonio, o de padres, o de hijos: 3 días hábiles.

Por fallecimiento de hermanos: 2 días hábiles.

Por donación de sangre: 1 (un) día, debiendo a tal fin dar aviso al empleador con una anticipación de 24 horas.

Por Mudanza: un (1) día. En caso de mudanza, con excepción de aquellos casos de trabajadores que vivan en hotel o pensión, podrá solicitarse un día de permiso pago por año, debiendo realizar la solicitud al empleador con una anticipación de 24 horas.

Para rendir todo tipo de examen, de obtención de títulos de enseñanza media y universitaria: 4 días corridos por examen con un máximo de 20 días por año calendario. Los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismos provinciales o nacionales competentes. El beneficiario deberá acreditar ante la APPM haber rendido el examen mediante la presentación de un certificado expedido por la institución en la que curse estudios

Asimismo, se conviene y ratifica la aplicabilidad para los trabajadores dependientes de la APPM de la Ley 20.596, debiendo el pretendiente cumplimentar todas las exigencias para el otorgamiento del beneficio, y posteriormente acreditar de manera fehaciente la participación y el cumplimiento del objeto en el evento de que se trate. El empleado deberá anticipar a la APPM con no menos de treinta (30) días, su decisión de participar en el evento, en los términos de ley.

Finalmente, las partes establecen la posibilidad a instancia de la APPM, de otorgar a sus empleados que así lo requieran, una licencia sin goce de haberes, por un plazo máximo de noventa (90) días.

Artículo 41. DIAS FERIADOS

Se considerarán días feriados los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 2 de abril, 1 de mayo, 25 de mayo, 20 de junio, 9 de julio, 17 de agosto, 12 de octubre, y 25 de diciembre, según las reglas de traslado previstas en la Ley 23.555 y sus modificatorias, así como todos aquellos que establezcan las autoridades nacionales con carácter de feriado nacional obligatorio.

Artículo 42. DIA DEL TRABAJADOR FERROPORTUARIO

Establécese el Día del Trabajador Ferroportuario el 07 de marzo de cada año. Este día se considerara no laborable, debiéndose abonar el salario respectivo a los trabajadores/as en las condiciones que rigen para tener derecho al pago de los feriados nacionales.

Artículo 43. LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE INCULPABLE

Todo beneficiario de este Convenio que por enfermedad o accidente inculpable estuviera impedido de trabajar, gozará de licencia con derecho a percibir remuneraciones durante un período de hasta tres (3) meses si su antigüedad en el servicio fuera de hasta cinco (5) años o de seis (6) meses si su antigüedad fuese mayor. Si tuviere cargas de familia, los períodos con percepción de remuneraciones serán de seis (6) meses con antigüedad de hasta cinco (5) años y de doce (12) meses con antigüedad mayor. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad a estos efectos, salvo que se manifestare transcurridos dos (2) años desde la finalización del período de licencias pagas.

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 44. HIGIENE Y SEGURIDAD A CARGO DE LA APPM:

La APPM es responsable de la seguridad e higiene en el trabajo, para con los trabajadores que ocupe según lo disponga la legislación vigente y por ello se ajustará a las siguientes normas:

a) Mantendrá servicios de Seguridad e Higiene en el Trabajo preventivo y correctivo de acuerdo a las especificaciones dadas en la legislación vigente.

b) Pondrá en práctica las acciones recomendadas por la legislación vigente, así como las instrucciones de la Aseguradora del Riesgos del Trabajo para prevenir conductas inseguras y/o evitar enfermedades o accidentes en el trabajo.

c) Deberá capacitar al personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas a los trabajadores.

d) La APPM o la A.R.T contratada por según corresponda efectuará la revisación y practicará los exámenes médicos definidos en la legislación vigente. Los médicos de las partes podrán realizar reuniones semestrales para analizar las patologías que se presenten.

e) Mantendrá en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento los equipos, instalaciones y útiles de trabajo.

f) Mantendrá en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable.

g) Evitará la acumulación de desechos, residuos y elementos que constituyen riesgos para la salud y puedan producir accidentes efectuando en forma periódica las limpiezas y desinfecciones pertinentes.

h) Adoptará medidas para eliminar y/o aislar los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores, suministrando elementos de protección adecuados, si ello no resulta técnica y económicamente viable.

i) Instalará equipos para afrontar los riesgos en caso de incendio y otros siniestros. Deberá colocar y mantener en lugares visibles avisos que indiquen medidas de higiene y seguridad, adviertan peligrosidad en la maquinaria, instalaciones y equipos.

j) Deberá entregar y/o publicar instrucciones preventivas a su personal tendientes a evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Dispondrá de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios. Adoptará medidas para el manejo seguro de sustancias peligrosas.

k) Determinar las políticas de protección, calidad, medio ambiente, y seguridad que serán de aplicación en los puertos bajo administración de la APPM; como así también disponer la capacitación necesaria a tal fin.

Artículo 45. HIGIENE Y SEGURIDAD A CARGO DEL TRABAJADOR:

Constituyendo la higiene y seguridad en el trabajo un derecho, pero además un deber del personal, éste queda comprometido a:

a) Cumplir las normas de seguridad e higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de las propias maquinarias, herramientas, operaciones y procesos de trabajo.

b) Conocer y cumplir debidamente las normas de seguridad de la APPM, con criterios de colaboración y solidaridad por ambas partes, incluyendo el Manual de Seguridad e Higiene en el trabajo que la APPM ha redactado.

c) Someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos que indique la empresa en el marco de la legislación vigente.

d) Cuidar la conservación de los avisos y carteles que señalen las medidas de Seguridad e Higiene, observar sus prescripciones, contribuyendo a evitar la acumulación de desechos, residuos y de cualquier otro elemento que constituya riesgo para la salud y/o pueda producir accidente.

e) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dicten, durante la jornada de trabajo.

f) Respetar y cumplimentar las políticas de protección, calidad, medio ambiente, y seguridad que imponga la APPM; como así también participar y recibir la capacitación que se disponga a tal fin.

Artículo 46. ACCIONES COMPARTIDAS EN SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDICINA LABORAL:

1.- En aquellos casos en que las tareas tengan características que hagan presumir que pueden ser insalubres y/o peligrosas a juicio de cualquiera de las partes se tratará en la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales.

2.- Llevar a cabo en forma conjunta todas las actividades que tiendan en forma prioritaria a la detección de condiciones, operaciones y/o conductas inseguras, y a la elaboración de acciones que tiendan a su corrección para la prevención de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.

Artículo 47. ROPA DE TRABAJO

La APPM proveerá a cada trabajador la ropa de trabajo detallada más abajo, siendo facultad de la misma otorgar una mayor cantidad. Esta vestimenta será de uso obligatorio y quedará bajo responsabilidad del trabajador su cuidado conservación y aseo.

La provisión de ropa de trabajo será de carácter personal y de acuerdo con las particularidades de las tareas de los trabajadores, estableciéndose para:

Controladores de Acceso: Un pantalón térmico y una campera de abrigo cada dos años. Conjunto de 1 pantalón y 1 camisa cada 6 meses: Verano (octubre) – Invierno (abril)

Oficiales de Taller – Técnicos – Auxiliares de Puerto – Controladores de playas y depósito fiscal – balanceros: Una campera de abrigo cada 2 años. Conjunto de pantalón y camisa cada 6 meses: Verano (octubre) – Invierno (abril). En defecto del suministro de la indumentaria expresada, se podrá disponer la entrega de un mameluco térmico.

Administrativos en General: Conjunto de 1 pantalón y 1 camisa por año. En casos Encargada de recepción o secretaria, podrá reemplazarse de común acuerdo por alternativa más adecuada.

Además de entregarse exclusivamente para las tareas, esta vestimenta identifica a la empleadora por cuanto posee su logotipo en la misma, estando prohibida su enajenación temporaria o definitiva. El incumplimiento de esta condición implicará una falta grave. La vestimenta deberá devolverse en caso de renuncia o despido.

La limpieza y correcta conservación de las prendas correrá exclusivamente por cuenta de los trabajadores, quienes están obligados a usarla en ocasión de sus tareas exclusivamente, acompañados de una correcta higiene y aseo personal.

En los casos excepcionales en que, debido a las tareas se produjera un deterioro prematuro, el trabajador deberá informar a su superior a efectos de deslindar responsabilidades y gestionar, si correspondiera, su reposición contra la entrega del elemento deteriorado. La renovación de la vestimenta implicará una nueva fecha base para las entregas futuras.

La indumentaria dañada por dolo o culpa grave del trabajador será repuesta a su exclusivo cargo, más allá de las sanciones que le pudieran corresponder por el hecho.

La APPM suministrará los útiles de trabajo adecuados para la tarea que tenga que desarrollar el trabajador, quien será responsable por su cuidado y uso adecuado. Cualquier daño por descuido o maltrato tanto de la indumentaria como de los elementos de trabajo será considerado falta a la disciplina.

Artículo 48. ELEMENTOS DE SEGURIDAD PERSONAL

La APPM suministrará los útiles de trabajo adecuados para la tarea que tenga que desarrollar el trabajador, quien será responsable por su cuidado y uso adecuado. Cualquier daño por imprudencia, negligencia o maltrato será considerado falta a la disciplina. Los elementos de seguridad personal dañados por dolo o culpa grave del trabajador serán repuestos a su exclusivo cargo, más allá de las sanciones que le pudieran corresponder por el hecho.

Artículo 49. SEGURO DE VIDA

Será obligación de La APPM contratar a su exclusivo cargo para todo el personal incluido en el presente convenio, un seguro de vida colectivo cuyo capital individual será el equivalente a cinco (5) meses de sueldo básico de la categoría 1º operativo, por cada trabajador, por muerte natural o incapacidad absoluta y permanente. Si la APPM no contratare o no mantuviere vigente la póliza, será propia aseguradora y estará a su cargo directo las indemnizaciones derivadas del presente Artículo, debiendo liquidarlas dentro de los treinta días de ocurrido el hecho generador de su responsabilidad. El capital se duplicará si la muerte o incapacidad absoluta y permanente derivaren de un accidente de trabajo.

En caso de fallecimiento, serán acreedores de las indemnizaciones las personas a quienes haya designado beneficiario el trabajador en el contrato laboral, en defecto de esta designación sus derechohabientes, tal como están definidos en la Ley 24.241.

La contratación de este seguro no sustituye otras obligaciones de la APPM, como empleadora respecto del incapacitado o sus derechohabientes o beneficiarios, resultantes de otras normas legales, para el caso de incapacidad absoluta o muerte, excepto el seguro obligatorio Ley 16.517 siempre y cuando el monto de éste fuere inferior al del seguro aquí instituido.

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 50. SANCIONES

Los trabajadores se encontrarán sujetos a las siguientes medidas disciplinarias:

a) apercibimiento

b) suspensión de hasta treinta (30) días;

c) despido.

Estas sanciones se aplicarán en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo, y sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que fijen las leyes vigentes.

Las suspensiones se harán efectivas sin prestación de servicios ni percepción de haberes, en la forma y los términos que determine la reglamentación.

El cómputo de las sanciones se hará por cada trasgresión en forma independiente y acumulativa, pudiendo ser aplicadas en un solo acto.

En ningún caso el trabajador podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa.

Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta, los antecedentes del agente y los perjuicios causados, pudiendo aplicarse por las siguientes razones, no limitándose a las mismas.

Las sanciones serán impuestas por la APPM, a requerimiento de las Jefaturas o Gerencias de área, o por determinación directa de la APPM.

Artículo 51. APERCIBIMIENTO

Son causales, entre otras, de la sanción de apercibimiento:

a) incumplimiento injustificado del horario de trabajo;

b) falta de respeto leve a miembros de la APPM o al público;

c) negligencia menor en el cumplimiento de las funciones;

d) otras de similar tenor a las apuntadas;

Artículo 52. SUSPENSION

Son causales, entre otras, de la sanción de suspensión:

a) inasistencias injustificadas que no excedan los tres (3) días discontinuos de servicio, en el lapso de doce meses inmediatos posteriores a la primera;

b) falta de respeto grave a miembros de la APPM o al público; excepto que por su magnitud implique una sanción mayor;

c) incumplimiento deliberado y no grave de las obligaciones y prohibiciones del régimen de empleo, de protección, de seguridad e higiene en el trabajo, normas de calidad, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional, o desobediencia a instrucciones recibidas;

d) incumplimiento al régimen del control de ingreso y egreso del personal;

e) reincidencia, reiteración o agravación de las causales de apercibimiento del artículo anterior;

f) otras de similar tenor a las apuntadas.

Artículo 53. DESPIDO

Son causales, entre otras, de la sanción de despido:

a) inasistencias injustificadas que excedan los tres (3) días discontinuos de servicio en el lapso de los doce meses inmediatos posteriores a la primera;

b) abandono de trabajo, que se configurará cuando medien tres (3) o más inasistencias injustificadas consecutivas del trabajador, y se haya cursado intimación fehaciente a retomar la labor, emanada de autoridad competente, sin que ello se hubiera producido dentro de los dos días subsiguientes a la intimación;

c) falta de respeto a miembros de la APPM o al público cuya magnitud afecte de tal forma a las personas o a la APPM que desaconseje la continuidad en el empleo;

d) incumplimiento deliberado y grave de las obligaciones y prohibiciones del régimen de empleo, de protección, de seguridad e higiene en el trabajo, normas de calidad, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional, o desobediencia a instrucciones recibidas;

e) acumulación de quince días de suspensión en los doce meses inmediatos anteriores;

f) falta grave que perjudique material o moralmente a la APPM;

g) condena firme en sede penal;

h) Ingreso o consumo de estupefacientes o bebidas alcohólicas en el horario o sitio de trabajo;

i) otras de similar tenor a las apuntadas.

REPRESENTACION GREMIAL

Artículo 54. COMISION DE RELACIONES INTERNAS

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán su representación por intermedio de la Comisión de Relaciones Internas ante la Dirección de la APPM la Persona que esta designe, en todos los asuntos relacionados con la aplicación del presente Convenio y demás aspectos derivados de la relación laboral. A tal fin, se les reconoce a la Comisión interna el derecho de la información laboral del personal, excepto aquella que se haya suministrado como confidencial por el trabajador.

Artículo 55. INTEGRACION

La Comisión de Relaciones Internas se integrará de la siguiente manera:

De 5 a 100 Trabajadores...2 DELEGADOS.

De 101 en adelante = 1 Representante más cada 100 Trabajadores.

Cuando la Comisión de Relaciones Internas esté compuesta por tres o más Delegados funcionará en todos los supuestos de su actuación como cuerpo colegiado, y sus decisiones se adoptarán por simple mayoría.

Artículo 56. RECONOCIMIENTO

Para su reconocimiento, la designación de los representantes del personal será comunicada a la APPM por la Entidad Gremial dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de su elección mediante notificación postal con aviso de retorno o por escrito con constancia de recepción. Con carácter previo a las elecciones, y una antelación mínima de tres días, se deberán comunicar las candidaturas.

Artículo 57. REQUISITOS PARA OCUPAR LA REPRESENTACION GREMIAL:

Para ejercer las funciones de Delegados se requiere: a) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo; b) Revistar al servicio de la APPM durante todo el año aniversario anterior a la elección, y c) Contar con una antigüedad mínima en la afiliación al Sindicato adherido respectivo de un (1) año.

Artículo 58. DURACION DEL MANDATO.

Los integrantes de la Comisión de Relaciones Internas durarán dos (2) años en su gestión, pudiendo ser reelectos.

Artículo 59. FUNCION DE LA COMISION DE RELACIONES INTERNAS.

Las Comisiones de Relaciones Internas tendrán las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento del presente Convenio.

b) Contar con las facilidades necesarias para el mejor desempeño de sus funciones. A tal efecto la APPM facilitará un lugar adecuado para que la representación gremial se reúna;

c) Desempeñar su cometido sin entorpecer el normal desarrollo de las tareas y evitar actitudes que pudieran provocar actos que deriven en indisciplina;

d) Presentar a la Dirección de la APPM o a la persona que este designe, todos los asuntos inherentes al cometido de sus funciones;

e) Elevar al sindicato adherido respectivo todos los asuntos en que no hubiera acuerdo con la Dirección;

f) Representar a los trabajadores ante la Entidad Sindical y a esta ante la APPM, cuando así lo disponga aquella entidad gremial.

Artículo 60. NORMAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION DE RELACIONES INTERNAS.

La Dirección del Establecimiento informará a la Comisión de Relaciones Internas, la aplicación de toda medida de carácter disciplinario, así como todo caso de despido o transferencia de personal a una sección distinta del Establecimiento.

Los actos de las Comisiones de Relaciones Internas se ajustarán a las siguientes normas y procedimientos:

a) Las actividades de las Comisiones de Relaciones Internas, se desarrollarán en forma de no constituir una perturbación en la marcha del Establecimiento, ni interferir en el ejercicio de las facultades propias de la Dirección del mismo;

b) Las reuniones entre las Comisiones de Relaciones Internas y la APPM se realizarán en los horarios que en cada Establecimiento convengan las partes, dentro de la jornada legal de trabajo;

c) Los Delegados no podrán abandonar sus tareas para ocuparse de asuntos gremiales, ni realizar en horario de trabajo actividades gremiales sin previo aviso expreso a la Dirección, encargado, capataz o jefe de sección, salvo en aquellos casos en que por la índole de la cuestión planteada deba darse inmediatamente intervención a la Comisión de Relaciones Internas, debiendo notificar a su inmediato superior el abandono de sus tareas para cumplir con las funciones a que está supeditado por mandato de sus compañeros. Cada delegado gozará de una hora semanal para el ejercicio de sus actividades gremiales, no pudiendo superponerse con la hora utilizada por otro delegado;

d) Planteará las cuestiones a la Dirección solicitando su intervención por intermedio del jefe superior o la persona que la Dirección haya indicado a esos efectos, mencionando en todos los casos el motivo de la gestión iniciada, la que deberá ser presentada por escrito;

e) La Dirección estudiará las cuestiones planteadas y dará una contestación definitiva a las mismas en un plazo no mayor de tres días hábiles, excluido el día de la presentación. Cuando por la índole del asunto formulando, la Dirección no pudiera contestar dentro del plazo señalado precedentemente deberá informar y contestar indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes;

f) En los asuntos de curso normal, tales como accidentes de trabajo, ausencia por enfermedad, cambios, horarios, pagos, condiciones y normas de trabajo, etc., el reclamo sóloá podrá ser sometido a la Dirección por la Comisión de Relaciones Internas cuando los trabajadores no hayan podido solucionarlos directa y satisfactoriamente con las autoridades del Establecimiento;

g) Todas las presentaciones, cuestiones planteadas y contestaciones, y actuaciones entre la Comisión de Relaciones Internas y la Dirección serán efectuadas por escrito, debiendo firmarse mutuamente el correspondiente recibo de recepción;

h) Las Comisiones de Relaciones Internas podrán plantear, excepcionalmente en forma verbal, asuntos a la Dirección del Establecimiento solicitando audiencia previa, con exposición de los motivos, cuando la urgencia de los mismos así lo requiera;

i) Cuando un miembro de la Comisión de Relaciones Internas deba ausentarse para comparecer ante Ministerio de Trabajo o Justicia del Trabajo, este notificará tal circunstancia a la Dirección del Establecimiento quien otorgará el permiso gremial pago correspondiente.

Finalizada la gestión, el Delegado deberá exhibir a la Dirección del Establecimiento la certificación oficial;

j) Cuando el Delegado deba recurrir al Sindicato por razones derivadas de interpretación de Ley, Convenios o problemas de su propio Establecimiento, se le otorgará un permiso pago de hasta un (1) día por mes por Delegado. Este permiso podrá ser utilizado por cualquiera de los Delegados, previo acuerdo entre ellos pero en ningún caso podrá exceder el total de los permisos pagos que correspondan por Establecimiento de acuerdo a la cantidad de integrantes de la Comisión Relaciones Internas del mismo.

El Delegado que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor, para realizar funciones gremiales emergentes de las presentes normas, comunicará esta circunstancia a su superior inmediato, al inicio de su jornada de labor, solicitándoles el correspondiente permiso, quien extenderá por escrito dicha autorización, en la que constara el destino fijando la oportunidad de la salida.

Las autorizaciones para la realización de funciones gremiales serán otorgadas de tal manera que el representante gremial pueda cumplir su cometido.

k) Para el caso que el Delegado necesite no concurrir a su jornada laboral deberá comunicarlo al menos con un (1) día de anticipación;

l) En los casos de los incisos j) y k) deberá presentar certificaciones del Sindicato que justifiquen su gestión.

Artículo 61. DERECHO A LA INFORMACION

La Entidad Sindical tendrá derecho de acceso a la información laboral que se encuentre en poder de la APPM.

A los fines de tomar vista u obtener copia de esta información, deberá solicitarla previamente por escrito, mediante nota firmada por un miembro de Comisión Interna con poder suficiente.

Si la información a relevar fuere de carácter personal de alguno o algunos trabajadores, la nota indicada deberá ser suscripta también por los mismos.

Sí la información a relevar tuviere carácter privado, confidencial y/o sensible de alguno o algunos trabajadores, deberá acompañarse nota de cada uno de estos trabajadores autorizando expresamente a la APPM a brindar este tipo de información a la Entidad Gremial y comprometiéndose esta bajo juramento a no revelar extremo alguno de esta información sin autorización expresa del trabajador afectado.

Artículo 62. LUGAR PARA COMUNICACIONES.

La APPM colocará en un lugar visible a todo el personal una vitrina o pizarrón donde las autoridades del Sindicato adherido respectivo podrán colocar por intermedio del Delegado, donde lo hubiera, caso contrario por un directivo, los avisos o circulares del mismo. Todas las comunicaciones deberán estar refrendadas por las autoridades del Sindicato. Asimismo, dicha vitrina o pizarrón se utilizará para las comunicaciones de la APPM a su personal.

Artículo 63. RESERVA DE EMPLEO

Los trabajadores que por razones de ocupar cargos electivos en el orden gremial, municipal, provincial o nacional, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedido durante el término de un (1) año a partir de la cesación de la misma.

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado período de trabajo a los efectos de cómputo de antigüedad, frente a los beneficios que por esta Convención Colectiva de Trabajo o Estatutos Profesionales le hubiesen correspondido en caso de haber prestado servicios.

El tiempo de permanencia en tales funciones será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

SEGUIMIENTO - PENALIDADES Y EVALUACION

Artículo 64. COMISION PERMANENTE

Queda automáticamente constituida una Comisión Permanente de Interpretación y Conciliación, integrada por hasta dos (2) representantes por cada una de las Partes signatarias. Inicialmente la Comisión estará integrada con quienes suscriben el presente Convenio por cada una de las partes, pudiendo ser reemplazados con posterioridad, con la sola notificación escrita a la contraparte y a la autoridad administrativa competente. Las funciones de la Comisión serán:

Interpretar los alcances y significado de las normas de este Convenio.

Intervenir como instancia previa obligatoria en todos los conflictos que se susciten entre la APPM y el personal comprendido en este convenio, para procurar soluciones que, respetando las normas legales y convencionales, concilian adecuadamente los intereses y derechos de las partes involucradas. Durante el plazo de quince (15) días contados desde la denuncia del conflicto a esta Comisión, las partes no podrán adoptar medidas de acción directa.

La existencia y actuación de esta Comisión no impedirá a las partes involucradas formalizar las denuncias y demás actuaciones del caso, ante las autoridades administrativas y judiciales competentes.

Hasta la conformación expresa de la Comisión, los miembros signatarios del presente Convenio, conformarán la misma, adquiriendo las mismas funciones, obligaciones y prerrogativas que las determinadas para la Comisión.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 65. MANTENIMIENTO ADICIONAL VACACIONAL:

Habida cuenta que el presente Convenio representa un sistema normativo superador a un cúmulo de normas disgregadas que se encontraban en vigor hasta su rúbrica, y que viene a aunar, unificar y ensamblar tales normas, de manera de crear una única Convención Colectiva de Trabajo vigente; las partes ratifican la expresa derogación de toda norma laboral, de acuerdo a las previsiones de la cláusula quinta, a excepción de aquella que fija una Asignación Anual Complementaria de Vacaciones o Vacacional. La misma continuará alcanzando sólo al personal que percibía efectivamente este beneficio, como un adicional calculado sobre el sueldo del mes de diciembre de cada año (exceptuando las horas extraordinarias) en las mismas condiciones de liquidación vigentes, y se continuará devengando hasta su modificación o reemplazo.

Artículo 66. DIFERENCIA DE BASICO

Percibirá este adicional exclusivamente el personal cuyo salario básico o básico conformado, previo a este convenio, hubiera sido superior al que se establece en este Convenio para su categoría de revista. A los fines de su tratamiento, tendrá la misma naturaleza jurídica que el rubro salario básico.

Artículo 67. CUOTA SINDICAL

La APPM procederá a descontar de las remuneraciones sujetas a retenciones previsionales de cada empleado/a afiliado al SINDICATO, en calidad de agente de retención y en concepto de cuota sindical, el dos (2%) por ciento de las mismas, y procederá a depositarlo dentro de los plazos resultantes de la legislación aplicable, en la cuenta que mediante carta documenta requiera el representante legal de la Entidad Sindical.

Las copias de las boletas de depósito y nómina del personal y remuneraciones correspondientes a cada pago serán entregadas al Sindicato en la forma y plazos determinados en las reglamentaciones aplicables.

Artículo 68. CONTRIBUCION SOLIDARIA

En los términos de lo normado en el Artículo 37 de la ley 23.551 y el Artículo 9º de la ley 14.250, se establece una contribución solidaria a favor del Sindicato y a cargo de cada uno de los trabajado-

res comprendidos en el presente Convenio, consistente en una suma mensual equivalente al uno y medio (1.5%) por ciento del total de la remuneración sujetas a retención, que les corresponda percibir a dichos trabajadores, el que deberá depositarse de igual modo que lo establecido en el Artículo 67 de este Convenio.

Quedan eximidos del pago aquellos trabajadores que se encontraren afiliados a la Entidad Sindical.

La Contribución Solidaria será de aplicación exclusivamente durante el plazo formal de vigencia del presente Convenio, según lo indicado en el Artículo 3º.

Artículo 69. CLAUSULA COMPLEMENTARIA.

Considerando que el CCTE 1011/08 contemplaba que los adicionales "Por Alimentación (Refrigerio) art. 29", y "Ayuda Económica art. 32", revestían carácter no remunerativo, pero que por imposición legal el mismo fue transformado en remunerativo en su liquidación; las partes convienen que, respectivamente, de los nuevos valores convenidos en los artículos pertinentes, la suma de pesos trescientos cincuenta ($ 350), el importe de ciento ochenta y cinco ($ 185) mantiene el carácter remunerativo, y el saldo de pesos ciento sesenta y cinco ($ 165) será no remunerativo; y de la suma de pesos quinientos ($ 500) el importe de pesos cuatrocientos ($ 400) mantiene, el carácter remunerativo, y el saldo de pesos cien ($ 100) será remunerativo.

Expte. 1230268/07

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los veintiocho días del mes de octubre del año dos mil nueve, siendo las 11.30 horas, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, por ante la Sra. Jefa del Departamento de Relaciones Laborales Nº 1, Dra Mercedes M. GADEA, por una parte y en representación de la ASOCIACION DEL PERSONAL DE DIRECCION DE LOS FERROCARRILES ARGENTINOS, (EN ADELANTE APDFA), los Señores Alberto Luis Mayo, Raúl Gustavo Ríos, y Sebastián Telmo Enrique, en carácter de Secretario General Adjunto, y representantes de Comisión Interna respectivamente, con domicilio en calle Billinghurst Nº 426/428 de la ciudad Autónoma de Buenos Aires, todos actuando con apoderamiento especial para el acto; y por la otra en representación de la ADMINISTRACION PORTUARIA DE PUERTO MADRYN, (EN ADELANTE APPM), los Señores Luis Daniel Román y Diego González Lernoud, en calidad de Presidente del Consejo de Administración y Miembro Paritario y Asesor Legal, respectivamente actuando con apoderamiento especial para el acto.

Declarado abierto el acto por la actuante, las partes comparecientes manifiestan que vienen en este acto a presentar el texto del nuevo convenio colectivo de empresa con 69 artículos en 31 fojas útiles, que renueva el vigente suscripto entre las mismas partes registrado con el Nº 1011/08 "E", obrante en los presentes actuados.

Que en tal sentido ratifican contenido y firmas del texto convencional haciendo saber que se cumplimenta con las prescripciones del artículo 17 de la Ley 14.250.

Acto seguido las partes negociadores manifiestan que han arribado al siguiente acuerdo.

1) La parte empleadora abonará a todos los trabajadores involucrados en el presente convenio colectivo de empresa una suma extraordinaria de $ 530 (pesos quinientos treinta) de carácter no remunerativo y por única vez, pagadera antes del día 10 de noviembre de 2009.

En atención al acuerdo arribado y a la presentación del nuevo convenio colectivo de trabajo de empresa que renueva el CCT 1011/08, las partes solicitan la homologación del mismo así como del acuerdo complementario precedente.

Con lo que se cerró el acto, labrándose la presente que leída es firmada de conformidad y para constancia ante la actuante que certifica.

## MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**SECRETARIA DE TRABAJO**

**Resolución Nº 91/2010**

**CCT Nº 1098/2010 "E"**

Bs. As., 4/2/2010

VISTO el Expediente Nº 1.209.762/07 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el Decreto Nº 900 de fecha 29 de junio de 1995, y

CONSIDERANDO:

Que bajo las presentes actuaciones tramita el requerimiento de homologación del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa obrante a fojas 278/323, suscripto entre la FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS (FENTOS) con el SINDICATO UNICO DEL PERSONAL DE OBRAS SANITARIAS MENDOZA, ambos por la parte gremial y la Empresa OBRAS SANITARIAS MENDOZA SOCIEDAD ANONIMA por la parte empleadora, conforme lo dispuesto por la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que a fojas 76/78 se ha dictado acto administrativo constitutivo de la comisión negociadora mediante Disposición D.N.R.T. Nº 146 de fecha 7 de septiembre de 2007.

Que debe dejarse indicado que a través del Convenio Colectivo de Trabajo ut supra referenciado se renovará el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa Nº 487/02 "E".

Que los agentes negociales han consensuado un plexo normativo de aplicación para los trabajadores que presten servicios en la empresa signataria, representados por las entidades sindicales firmantes, tal como surge del instrumento acompañado.

Que en relación al período de otorgamiento de las vacaciones, cabe indicar que la homologación del presente convenio colectivo, en ningún caso, exime a los empleadores de solicitar previamente ante la autoridad laboral la autorización administrativa que corresponde peticionar, conforme lo dispuesto en el Artículo 4° de la Ley de Contrato de Trabajo.

Que teniendo en cuenta la vigencia pactada para la escala salarial contenida en el convenio de marras, es necesario dejar expresamente establecido que las partes deberán eventualmente ajustar los valores salariales acordados a los efectos de que la remuneración a percibir por los trabajadores en ningún caso sea inferior al monto fijado para el salario mínimo, vital y móvil, por el CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL mediante Resolución Nº 2/09.

Que las partes han ratificado el contenido del texto del Convenio Colectivo traído a estudio y cumplimentado lo dispuesto por el Artículo 17 de la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), tal como surge de las Actas obrantes a fojas 326/327 y 328.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el convenio colectivo, corresponde que la Dirección de Regulaciones del Trabajo, evalúe la procedencia de realizar el pertinente proyecto de Base promedio y Tope Indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que de las constancias de autos surge la personería invocada por las partes y la facultad de negociar colectivamente.

Que el ámbito territorial y personal de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, se circunscribe a la coincidencia de la actividad principal de la entidad empleadora signataria con la representatividad de las entidades sindícales firmantes, emergente de sus respectivas personerías gremiales.

Que las cláusulas pactadas no contienen aspectos que afecten o alteren los principios, derechos y garantías contenidos en el marco normativo del derecho del trabajo encontrándose asimismo acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto Nº 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE TRABAJO
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa obrante a fojas 278/323 del Expediente Nº 1.209.762/07, suscripto entre la FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS (FENTOS) con el SINDICATO UNICO DEL PERSONAL DE OBRAS SANITARIAS MENDOZA, ambos por la parte gremial y la Empresa OBRAS SANITARIAS MENDOZA SOCIEDAD ANONIMA por la parte empleadora, que renueva el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa Nº 487/02 "E", conforme lo dispuesto por la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección de negociación Colectiva a fin de que el Departamento de Coordinación registre el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa obrante a fojas 278/323 del Expediente Nº 1.209.762/07.

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio de conformidad a lo establecido en el Artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Finalmente procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 5º — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuito del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa homologado y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5º de la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente Nº 1.209.762/07

Buenos Aires, 8 de febrero de 2010

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST Nº 91/10, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante a fojas 278/323 del expediente de referencia, quedando registrado con el número 1098/10 "E". — JORGE ALEJANDRO INSUA, Registro de Convenios Colectivos, Departamento Coordinación - D.N.R.T.

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO EMPRESA

ARTICULO 1º: EL LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION.

ARTICULO 2º: PARTES CONTRATANTES Y ACREDITACION DE PERSONERIA.

ARTICULO 3º: ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE.

ARTICULO 4º: CANTIDAD DE BENEFICIARIOS.

ARTICULO 5º: ZONA DE APLICACION.

ARTICULO 6º: PERIODO DE VIGENCIA.

ARTICULO 7º: DECLARACIONES DE PRINCIPIOS Y DERECHOS.

ARTICULO 8º: ENTREGA DE EJEMPLARES DEL CONVENIO.

ARTICULO 9º: JORNADA DE TRABAJO.

ARTICULO 10º: MANTENIMIENTO DE SERVICIOS.

ARTICULO 11º: ENFERMEDADES Y/O ACCIDENTES INCULPABLE.

ARTICULO 12º: ACCIDENTES DE TRABAJO Y/O ENFERMEDADES PROFESIONALES.

ARTICULO 13º: DE LAS VACACIONES.

ARTICULO 14º: OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA ORDINARIA DE VACACIONES.

ARTICULO 15º: OTRAS LICENCIAS.

ARTICULO 16º: PERMISO POR RAZONES PARTICULARES.

ARTICULO 17º: REFRIGERIO.

ARTICULO 18º: RESERVA DEL PUESTO.

ARTICULO 19º: MATERNIDAD Y ADOPCION.

ARTICULO 20º: DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA.

ARTICULO 21º: OPCION EN FAVOR DE LA TRABAJADORA - ESTADO DE EXCEDENCIA.

ARTICULO 22º: DE LOS FERIADOS OBLIGATORIOS Y DIAS NO LABORABLES.

ARTICULO 23º: DIA DE TRABAJADOR DE OBRAS SANITARIAS MENDOZA.

ARTICULO 24º: TAREAS INSALUBRES.

ARTICULO 25º: PROHIBICION DE DISCRIMINACIONES Y DEBER DE IGUALDAD DE TRATO.

ARTICULO 26º: PRINCIPIO DE POLIVALENCIA Y FLEXIBILIDAD FUNCIONAL.

ARTICULO 27º: ANALISIS DE DESEMPEÑO PERIODICO DE PERSONAL.

ARTICULO 28º: CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL.

ARTICULO 29º: NOTIFICACIONES.

ARTICULO 30º: HIGIENE Y SEGURIDAD A CARGO DE LA EMPRESA.

ARTICULO 31º: HIGIENE Y SEGURIDAD A CARGO DEL PERSONAL.

ARTICULO 32º: CUBRIMIENTO DE CARGOS Y PUESTOS.

ARTICULO 33º: INCORPORACION DE NUEVO PERSONAL.

ARTICULO 34º: PLANTELES EN LOS LUGARES DE TRABAJO.

ARTICULO 35º: UBICACION EN LOS NIVELES.

ARTICULO 36º: CARACTERISTICAS GENERALES DEL SISTEMA DE NIVELES.

ARTICULO 37º: PROCEDIMIENTO DE AUMENTOS SELECTIVOS.

ARTICULO 38º: NIVELES DE FUNCIONES.

ARTICULO 39º: SISTEMA REMUNERATORIO.

ARTICULO 40º: SUELDO BASICO MENSUAL CONFORMADO.

ARTICULO 41º: COEFICIENTES PARA EL CALCULO DE LAS REMUNERACIONES PARA LOS DISTINTOS NIVELES O SUBNIVELES.

ARTICULO 42º: ADICIONALES.

ARTICULO 43º: REEMPLAZOS EN TAREAS MAS VALORIZADAS.

ARTICULO 44º: GRATIFICACION ESPECIAL POR AÑOS DE SERVICIO.

ARTICULO 45º: DESAFECTACION DE TAREAS POR TURNO Y/O REGIMENES ESPECIALES DE TRABAJO.

ARTICULO 46º: VESTUARIO. HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD.

ARTICULO 47º: CADUCIDAD POR EGRESO.

ARTICULO 48º: CREDENCIAL.

ARTICULO 49º: VIATICOS, MOVILIDAD EN COMISIONES DE SERVICIOS.

OTORGAMIENTO DE VIVIENDA POR TRASLADOS, GASTOS POR COMIDAS.

ARTICULO 50º: JARDIN MATERNO INFANTIL.

ARTICULO 51º: BENEFICIOS AL PERSONAL.

ARTICULO 52º: NATURALEZA DE LAS BECAS Y DE LOS GASTOS EN CAPACITACION.

ARTICULO 53º: OBRA SOCIAL.

ARTICULO 54º: APORTE SOLIDARIO SINDICAL.

ARTICULO 55º: VIVIENDA VALOR LOCATIVO.

ARTICULO 56º: JUBILACION DEL TRABAJADOR.

ARTICULO 57º: GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR JUBILACION.

ARTICULO 58º: COMISION PERMANENTE DE RELACIONES LABORALES CoPREL.

ARTICULO 59º: FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA CoPREL.

ARTICULO 60º: PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES O QUEJAS.

ARTICULO 61º: LUGARES PARA EL DESARROLLO DE TAREAS SINDICALES.

ARTICULO 62º: LUGARES PARA EL DESARROLLO DE TAREAS DE CARACTER SOCIAL Y DE CAPACITACION.

ARTICULO 63º: CARTELERAS.

ARTICULO 64º: INFORMACION.

ARTICULO 65º: BALANCE SOCIAL.

ARTICULO 66º: DEL DESEMPEÑO DE CARGOS EJECUTIVOS O REPRESENTATIVOS EN ASOCIACIONES PROFESIONALES Y MUTUALES DE TRABAJADORES CON PERSONERIA GREMIAL O EN ORGANISMOS O COMISIONES QUE REQUIERAN REPRESENTACION SINDICAL.

ARTICULO 67º: RECONOCIMIENTO GREMIAL Y CUOTA SINDICAL.

• PRECISIONES LEGALES

ARTICULO 68º: MENCION DE NORMAS LEGALES APLICABLES.

ARTICULO 69º: REGIMEN APLICABLE.

ARTICULO 70º: MODALIDADES DE CONTRATACION BENEFICIOS PERSONAL CONTRATADO.

ARTICULO 71º: VIATICOS, NATURALEZA JURIDICA.

ARTICULO 72º: IMPLEMENTACION DE ADICIONALES REMUNERATIVOS.

• HOMOLOGACION. EJEMPLARES.

ARTICULO 73º: HOMOLOGACION.

ARTICULO 74º: TEXTO DEFINITIVO.

ARTICULO 75º.

• OBRAS SANITARIAS MENDOZA

ANEXO I

REGIMEN DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

TITULO I. OBJETO.

TITULO II: DEBERES DEL PERSONAL.

TITULO III: ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES.

• OBRAS SANITARIAS MENDOZA

ANEXO II

REGIMEN DE DISCIPLINA

TITULO OBJETO.

TITULO II: DEBERES DEL PERSONAL.

TITULO III: SANCIONES.

• ANEXO III

JEFATURAS Y SUPERVISORES QUE DEBERAN CUMPLIR DEDICACION FUNCIONAL COMO SE ESTABLECE EN EL ART. 43 ADICIONALES.

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO DE EMPRESA.

RECAUDOS FORMALES

ARTICULO 1º: EL LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION

Mendoza, 2 de diciembre de 2009

ARTICULO 2º: PARTES CONTRATANTES Y ACREDITACION DE PERSONERIA EL SINDICATO UNICO DEL PERSONAL DE OBRAS SANITARIAS MENDOZA, asociación con Personería gremial Nº 1083 con domicilio en la calle Montevideo 523, Ciudad - Mendoza, representada en este acto por los señores Daniel Antonio Canone, en su carácter de Secretario General, Eduardo Goñi Delegado y Ruth Rodríguez segunda vocal suplente de la Comisión Directiva; y el Sr. Rubén Héctor Pereyra en su carácter de Secretario General de FENTOS y la Dra. Sara Elheou, en su carácter de asesora, en adelante PARTE SINDICAL; y OBRAS SANITARIAS MENDOZA SA, En estos momentos Intervenida y/o la Empresa que suceda o reemplace a la actual sea S.A. S.E. o cualquier otra que se conforme en el futuro, con domicilio en la calle Belgrano Nº 920, Ciudad - Mendoza, representada en este acto por el señor Interventor Ing. Gonzalo Dávila, con los poderes suficiente que hoy le otorga dicho cargo; en adelante la EMPRESA convienen en formalizar la siguiente Convención Colectiva de Trabajo de empresa, de acuerdo con la tipología establecida por las Leyes 14.250 (T.O. Decreto 1135/2004) y 23.546 (t.o. 2004) así como el Art. 24 de la Ley 24.013.

Resultando la acreditación de la personería de ambas partes de la documentación que se acompaña con el presente.

ARTICULO 3º: ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE:

La presente Convención Colectiva de Trabajo, comprende a todos los/as trabajadores/as de la Empresa de Provisión de Agua y servicios Closcales de la Provincia de Mendoza, cualquiera sea su situación de revista, o tipo de modalidad que lo vincule directamente con la actividad, con las excepciones de los integrantes del Directorio y Gerentes.

ARTICULO 4º: CANTIDAD DE BENEFICIARIOS

Es de aproximadamente 700 (setecientos) trabajadores/as.

ARTICULO 5º: ZONA DE APLICACION

Toda la extensión territorial correspondiente a la operación o explotación del servicio de agua potable, saneamiento y cloacales de la Empresa constituida o de las futuras concesiones o adjudicaciones y adquisiciones por cualquier título a su favor.

ARTICULO 6º: PERIODO DE VIGENCIA

Las condiciones generales de trabajo establecidas en la presente convención Colectiva de Trabajo regirán a partir del día 3/12/2009 ha a el día 3/12/2012. Para las condiciones particulares con entrada en vigencia de diferente a establecido en el párrafo anterior, se fijarán las fechas acordadas en cada artículo. Las negociaciones entre las partes, relacionadas a las condiciones económicas deberán estar sujetas tanto a los incrementos tarifarios, como al incremento de los índices inflacionarios. Ante estas posibles situaciones, las partes deberán reexaminar las cláusulas económicas contenidas en el presente convenio tantas veces como la situación imperante lo requiera.

Transcurridos los tres años de vigencia de la presente, cualquiera de las partes queda facultada a solicitar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

En este supuesto, las partes se comprometen a iniciar las negociaciones en el término de 3 (tres) meses anteriores al vencimiento del presente convenio, obligándose a negociar de buena fe desde el inicio de la etapa de renovación de la Convención Colectiva de Trabajo, concurriendo a las reuniones y a las audiencias concertadas en debida forma, designando negociadores con el mandato correspondiente, aportando los elementos para una discusión fundada y, en definitiva, adoptando las actitudes necesarias y posibles para lograr un acuerdo justo.

ARTICULO 7º: DECLARACIONES DE PRINCIPIOS Y DERECHOS

Principios y fines: Se acuerda que:

a) Constituye un objetivo esencial en el accionar de las partes, la utilización de todos los medios que posibiliten la prestación eficaz de los servicios sanitarios definiéndose como un servicio público esencial para la comunidad. En tal sentido la participación mancomunada de capital y trabajo permiten los logros necesarios para dar agua potable y recoger y tratar desagües cloacales.

Resulta importante destacar que, desde sus ámbitos naturales y responsabilidades propias, las partes han efectuado sus mejores y posibles aportes para sus finalidades. Asimismo ratifican el objetivo de promover la eficacia y la eficiencia a través de recursos financieros, técnicos y humanos que garanticen:

- El servicio público de agua potable;

- El servicio público de desagües cloacales.

Hacen suyos los compromisos expresados para con la comunidad relacionados con la actividad, a saber:

- con los CLIENTES: calidad y ampliación de los servicios a precio razonable;

- con la EMPRESA: integridad y crecimiento del patrimonio público afectado al servicio;

- con los TRABAJADORES: un ámbito laboral motivador, procurando la evolución y crecimiento personal;

- con la POBLACION: para la protección del medio ambiente.

b) Son fines compartidos por ambas partes, el que la actividad de la Empresa satisfaga en condiciones de continuidad, regularidad, calidad y generalidad el servicio público que está destinada a brindar, y que es calificado como esencial. Que ello se logre en un ámbito laboral que permita la evolución y superación personal de los trabajadores y se obtenga la seguridad de un retorno, de las inversiones compatible con los compromisos de largo plazo.

Por tanto, las partes coinciden en la necesidad de la Empresa de diagramar un sistema de organización del trabajo que garantice el logro de esos objetos mediante la mayor eficiencia técnico - operativa con los menores costos posibles y la finalidad de mejorar la calidad del servicio, con el debido resguardo a los bienes dados en concesión.

Estos propósitos comunes exigen una adecuación de la organización, de las técnicas y modalidades de trabajo y gestión. La empresa organizará las modalidades y prácticas del trabajo según sus orientaciones técnicas.

Para ello organizará técnica y operativamente los establecimientos, fijará los sistemas de producción y los adaptará permanentemente a las circunstancias tecnológicas, asignando y cambiando las tareas, destinos y horarios según los requerimientos funcionales de los servicios, acatando las disposiciones convencionales que se acuerdan en el presente Convenio y la normativa legal.

La Empresa ejercerá su facultad de organización, con carácter funcional, y atendiendo a sus fines y exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación de los derechos personales y patrimoniales de los trabajadores.

c) Con respecto al personal incluido dentro de este convenio es propicio promover el valor de la diversidad, garantizando la equidad en el otorgamiento de derechos, trato y oportunidad para todos los trabajadores.

d) Que todos los trabajadores tienen, también, el derecho a una formación y capacitación integral y equitativa permanente, que favorezca su crecimiento y desarrollo laboral, así como ejercer sus actividades en un ámbito de trabajo sano, seguro y con condiciones de medio ambiente que preserven su salud física/mental y estimule su desarrollo y desempeño.

e) Valorar las capacidades potenciales, estimulando a los empleados por medio de la remuneración y de inversión en su desarrollo laboral y teniendo en cuenta su capacidad futura de crecimiento y obtención de nuevas habilidades.

f) Las responsabilidades que asume la empresa como prestataria de un servicio público esencial impone que sus decisiones y políticas se instrumenten con particular celeridad y efectividad. Por ello la Dirección de la Empresa definirá esas políticas y los instrumentos de la operación y conducción del servicio, basados en su experiencia y en los criterios empresarios que ha venido aplicando, o que se desarrollen en el futuro. Será de su exclusiva competencia y responsabilidad la definición de las estructuras orgánico-funcionales, del plantel adecuado a la correcta explotación del servicio, de la organización del trabajo, de sus procedimientos, de los programas de capacitación que encare, la adecuación de los lugares de trabajo conforme lo establecen las normas de seguridad así como la realización de actividades, la planificación técnica y económica, y el desenvolvimiento pleno de la actividad.

Los representantes de los trabajadores, atendiendo la expresión de las opiniones y expectativas de los mismos, serán permanentemente consultados acerca de aquellas medidas o decisiones que, por su particular importancia y permanencia pudieran afectar sustancialmente los intereses laborales.

De acuerdo a lo establecido en el inciso f), se procurará que los trabajadores optimicen su desempeño conforme a las necesidades del servicio y basados en criterios de calidad, eficiencia y productividad, analizando todo ello en base a los principios de cooperación y de buena fe.

Las partes convienen que con las nuevas formas de organización del trabajo, vinculadas a la incorporación de nuevas tecnologías, técnicas y herramientas, se hará utilizando los conocimientos y habilidades de cada trabajador tendiendo a estrategias de recalificación laboral, debiendo en todos los casos requerirse el consentimiento expreso del trabajador en los casos de que se produzcan modificaciones al contrato de trabajo.

Este nuevo esquema requiere una adecuada capacitación y formación del personal para lograr la elevación de su nivel técnico y profesional, así como la generación de una estructura laboral polivalente en la medida adecuada al nuevo modelo de operación y gestión.

g) Para conseguir el funcionamiento óptimo de la Empresa se deben instaurar y mantener armoniosas relaciones laborales, basadas en un diálogo ágil y abierto entre la Empresa y el S.U.P.O.S reconocido por la Empresa como legítimo representante de los trabajadores de acuerdo a la legislación vigente para esta negociación, a fin de asegurar la mejor convergencia posible de los puntos de vista recíprocos.

Por último, las partes contratantes se comprometen al mantenimiento de la “paz social” como pilar de la relación.

ARTICULO 8º: ENTREGA DE EJEMPLARES DEL CONVENIO:

La Empresa entregará a todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio Colectivo de Trabajo, un (1) ejemplar de la presente. En el transcurso de un mes de aprobado el mismo.

ARTICULO 9º: JORNADA DE TRABAJO

1) Jornada común

Se establece la Jornada de Trabajo convencional de cuarenta (40) horas semanales en ocho (8) horas continuas, diarias, de lunes a viernes, para todo el personal comprendido en el CCT, con excepción de las guardias rotativas y el trabajador que por su función y responsabilidad en el servicio deba permanecer las horas que sean necesarias para atender las exigencias del mismo, establecido en el artículo 38 Nivel 6 (Seis) al 9 (Nueve) donde se detallan los puestos de trabajo

El horario de la jornada de trabajo común quedará comprendido entre las 7 hs. y las 17 hs.

Para el personal con jornada común continua, el exceso en la jornada de ocho horas diarias y cuarenta semanales, será considerado como horas extras, aplicándose en tal caso la normativa dispuesta por los arts. 201 siguientes y concordantes de la L.C.T. o la que en el fututo la reemplace.

Aquel personal que a la fecha de la puesta en práctica de éste CCT se encuentre trabajando en jornada reducidas seguirán trabajando 6 hs. diarias o treinta y seis semanales.

2) Jornada en Guardias Rotativas (Turnos)

Las tareas organizadas por turnos se ajustarán a las disposiciones legales vigentes y, se distribuirán por el diagrama de turnos que se indique para los equipos, tal como surge del Art. 202 de la LCT y de la ley 11.544.

El personal que fuera convocado para trabajar en su día de descanso, y que el mismo coincida con días sábados, domingos o feriados, percibirá por cada hora trabajada los siguientes recargos y en caso de corresponder, el franco compensatorio correspondiente. Sábados: desde las 00:00 hs. hasta las 13:00 hs., un recargo del cincuenta por ciento (50%) del valor hora;

Después las 13:00 hs. y hasta las 24:00 hs. del 100%

Domingos: desde las 00:00 hs hasta las 24:00 hs., del 100%

El personal que trabaje en su día de descanso y éste no coincida con sábados, domingos feriados percibirá por cada hora trabajada los siguientes recargos:

Después de as 6:00 hs. hasta las 21:00 hs. del cincuenta por ciento (50%) del valor hora.

Después de las 21:00 hs. hasta las 06:00 hs. del 100%

La jornada de trabajo del personal que se encuentra incluido en el presente régimen de turnos, quedará comprendida entre los siguientes horarios:

Guardia de 2 turnos: 07.00 a 13.40 hs o 13,00 a 19,40 hs.

Guardia reducida 2 turnos: 08.00 a 14.00 hs o 14,00 a 20,00 hs.

Guardia 3 turnos: 06.00 a 14.00 hs. o 14.00 a 22.00 hs. o 22.00 a 06.00 hs.

Guardia reducida 3 turnos: 08.00 a 14.00 hs. o 14.00 a 20.00 hs. o 15.30 a 21.30 hs.

Guardia reducida 4 turnos: 06.00 a 12.00 hs. o 12.00 a 18.00 hs. o 18.00 a 24.00 hs. o 00.00 a 06.00 hs.

Atendiendo a las condiciones de estacionalidad de la actividad, los horarios antes establecidos podrán ser modificados en hasta 1 h 30m en su inicio o fin respetando la extensión de la jornada de cada grupo de trabajo.

La creación de un nuevo régimen de turno será considerado en ámbito de COPREL.

3) Régimen de descansos:

El régimen de descansos y francos se ajustará a las normas legales vigentes, y al establecido en el régimen de Turnos.

4) Guardia Técnico Operativa:

Cuando el personal de la categoría 1 a 5 inclusive, deba permanecer en situación de guardia técnico operativa en domicilio, será encuadrado en las siguientes normas:

1) Durante la guardia técnico operativa el personal estará provisto de un aparato de radio llamada de alto alcance y deberá organizar sus actividades personales de manera tal que pueda llegar al lugar en el que se requiera su presencia en un plazo razonable. Una vez puesto a disposición la

empresa proveerá, en caso que se requiera, la movilidad y los elementos necesarios para el desarrollo de la tarea.

2) La duración de la guardia técnico operativa será de una semana por mes, pudiendo extenderse la misma con un máximo de dos semanas por razones operativas. Se indicarán el momento en que comienza y en el que concluye.

En aquellos casos en que el personal afectado a la guardia técnico operativa sea requerido para prestar servicios, las horas que excedan su jornada normal se considerarán como horas extras.

3) Guardia técnico Profesional

Durante la guardia técnico profesional el personal estará provisto de un aparato de radio llamada de alto alcance y deberá organizar sus actividades personales de manera tal que pueda llegar al lugar en el que se requiera su presencia en un plazo razonable. Una vez puesto a disposición la empresa proveerá, en caso que se hubiera, la movilidad y los elementos necesarios para el desarrollo de la tarea.

ARTICULO 10º: MANTENIMIENTO DE SERVICIO.

Atento a los particulares condiciones y característica del servicio de agua y cloacas de la Empresa queda establecido, para el caso del personal asignado en forma permanente o transitoria en funciones o tareas que puedan afectar el suministro o prestación en los servicios, la prohibición de retirarse o abandonar el puesto de trabajo y funciones asignadas hasta tanto sea autorizado o se produzca su relevo, pudiendo extenderse su jornada hasta un 50% más de su horario habitual. En este caso, las horas se abonarán con un recargo del 50% si han sido cumplidas en días laborables o del 100% si lo fueran en días domingos, feriados o de descanso semanal. Adicionalmente se concederá el franco compensatorio correspondiente. En tales circunstancias la Empresa tornará los recaudos necesarios para conseguir el relevo del trabajador recargado y facilitará los medios para que el trabajador comunique a su familia la novedad si así lo solicitara. Con excepción de recargo por servicio extraordinario debido a la calidad de servicio público que no pueden ser interrumpidos.

ARTICULO 11º: ENFERMEDADES Y/O ACCIDENTES INCULPABLES

Las enfermedades y/o accidentes inculpables quedarán regulados de la siguiente manera:

a) Plazo. Remuneración: Cada enfermedad y/o accidente inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de 3 meses, si su antigüedad en el servicio fuese menor de 5 años, y de 6 meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrare impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a 6 y 12 meses, respectivamente, si su antigüedad fuese inferior o superior a 5 años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara una vez transcurridos dos años desde su última manifestación que hubiera originado licencia. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará, en cuanto a esta parte, según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, cuando aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado.

b) Aviso al Empleador: El trabajador, salvo casos de fuerza mayor debidamente demostradas, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de traba respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego, inequívocamente acreditada.

c) Control: El trabajador está obligado a someterse, al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

d) Conservación del empleo: Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviese en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un año contando desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra la voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

e) Reincorporación: Vigente el plazo de conservación del empleo si del accidente o enfermedad resultare una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pudiere ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causas que no le fueren imputables, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el art. 247 de la L.C.T.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignara tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el art. 245 de la L.C.T.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador se regirá por los términos del Art. 211 de la L.C.T. Asimismo se establece que para el caso de incapacidad absoluta, el empleador deberá abonarle un mes de sueldo básico por cada quinquenio que exceda los 20 años de servicio en Obras Sanitarias Mendoza.

ARTICULO 12º: ACCIDENTES DE TRABAJO Y/O ENFERMEDADES PROFESIONALES

Se aplicarán las disposiciones de la Ley 24.557, decretos reglamentarios y leyes concordantes y/o modificatorias si son sustituidas en el futuro. La prestación dineraria correspondiente a la Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) a que se refiere el art. 13 de la Ley 24.557 estará a cargo de la empresa por todo el tiempo de su duración, con las limitaciones del Art. 7.2 de la misma ley y del Art. 11. La empresa reclamará su reembolso a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo con la que haya contratado. Agotado el período de la Incapacidad Laboral Temporaria, o declarada la incapacidad como permanente, si ello ocurre con anterioridad, se le reservará el puesto por un año.

ARTICULO 13º: DE LAS VACACIONES

Licencia ordinaria: El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

a) de 20 días corridos cuando la antigüedad reconocida en el empleo no exceda de 5 años;

b) de 25 días corridos cuando siendo la antigüedad reconocida en el empleo mayor de 5 años no exceda de 10 años;

c) de 30 días corridos cuando siendo la antigüedad reconocida en el empleo mayor de 10 años no exceda de 15 años;

d) de 35 días corridos cuando la antigüedad reconocida en el empleo exceda de 15 años.

e) de 35 días corridos cuando el personal esté alcanzado por el régimen de jornada de trabajo reducida (6 hs. diarias)

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año a que correspondan las mismas.

Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia: El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido precedentemente, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquel en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.

Tiempo trabajado. Su cómputo: Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

Falta de tiempo mínimo. Licencia proporcional: Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en este artículo, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al apartado precedente.

Forma de otorgamiento: Se establece que la Licencia Anual Reglamentaria podrá fraccionarse hasta en tres (3) períodos, no pudiendo ser inferior a siete (7) días cada fracción. Si el período restante resultare inferior a dicho lapso sólo corresponderá la fracción que surge por diferencia entre los días con derecho a goce y los gozados con anterioridad. En todos los casos se requiere acuerdo de parte. En caso de producirse la acumulación establecida en el artículo 13, deberá cumplirse con lo establecido en la última parte del párrafo anterior.

ARTICULO 14º: OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA ORDINARIA DE VACACIONES

Epoca de otorgamiento. Comunicación.

La Empresa deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período establecido entre el 1º de Octubre y el 30 de Setiembre del año siguiente, previa programación y sujeta a las necesidades del servicio. Para tal efecto la Gerencia de Recursos Humanos deberá instrumentar los mecanismos necesarios para la implementación del presente artículo. Para la acumulación o reducción del período de vacaciones se aplicará lo dispuesto en el art. 164 LCT. El trabajador tendrá derecho a gozar de su licencia anual como mínimo cada tres años en temporada de verano.

ARTICULO 15º: OTRAS LICENCIAS

REGIMEN DE LAS LICENCIAS ESPECIALES.

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

a) por nacimiento de hijo, 5 días corridos;

b) por matrimonio, 14 días corridos;

c) por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la ley, de hijos o de padres, 4 días hábiles.

d) por fallecimiento de hermano, 2 días hábiles;

e) para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, 3 días corridos por examen, con un máximo de 21 días por año calendario.

f) extraordinaria sin goce de haberes, se concederá hasta completar un (1) año calendario dentro de cada decenio, pudiéndose fraccionar y dejando librada su concesión a las posibilidades del servicio y a las razones que justifiquen el pedido. Transcurrido el plazo de licencia otorgada la Empresa deberá reinsertarlo en similares condiciones de las que poseía antes de la misma.

Las licencias no utilizadas, no podrán ser acumuladas a las que corresponda a decenios subsiguientes ni adicionarse a otras licencias citadas en incisos anteriores.

Para tener derecho a esta licencia deberá contarse con una antigüedad ininterrumpida en la Empresa de cuatro (4) años. Del mismo modo, se establece que para tener derecho a esta licencia en distintos decenios, deberá transcurrir un plazo mínimo de dos (2) años entre la terminación de una licencia y la iniciación de la otra.

g) Mudanzas: Se concederá un (1) día laborable por año calendario, por cambio de domicilio con el traslado de la familia y/o mobiliario. La Empresa podrá facilitar al trabajador los medios necesarios para concretar la mudanza, siempre que la misma tenga relación con un cambio de ámbito laboral que requiera el traslado del empleado.

h) Por fallecimiento de los padres del cónyuge: 2 días corridos;

i) Por matrimonio de hijo o hija: 2 días corridos;

j) Por fallecimiento de abuelo o abuela: 2 días corridos.

k) La empresa otorgará diez (10) días que podrán utilizarse para atención de familiares, en caso de enfermedad o de accidente grave del cónyuge, padres, hermanos, hijos y/o cualquier otro familiar que conviva y esté a exclusivo cargo del empleado, debidamente comprobado y que tal cuidado sea indispensable por la extrema gravedad de la afección y si dicho empleado es la única persona que puede hacerlo. El empleador tiene derecho a verificar por su médico o por visitadora social la veracidad de la causa invocada.

Salario. Cálculo: Las licencias a que se refiere el presente artículo serán pagas, con excepción de la licencia prevista en el inciso f).

Licencia por exámenes. Requisitos: A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inc. e), los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficial o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

ARTICULO 16º: PERMISO POR RAZONES PARTICULARES

Por razones particulares debidamente acreditadas, se reconocerán hasta veinticuatro (24) horas por año calendario y no más de tres (3) horas como máximo y una (1) como mínimo por día, siempre que no afecte el servicio. De coincidir con el horario de ingreso, la respectiva solicitud deberá ser presentada por el/la trabajador/a a su superior directo hasta la primera mitad de la jornada previa. A tal efecto, deberán ser debidamente comunicadas con anterioridad a su goce y remitida a la Gerencia de Recursos Humanos conforme a la reglamentación vigente sobre ausentismo.

Idéntico procedimiento será aplicable al resto de las licencias del Art. 14.

ARTICULO 17º: REFRIGERIO

El trabajador tendrá derecho a gozar de un plazo de QUINCE (15) minutos para alimentarse al promediar la jornada dentro de su horario habitual.

El descanso se otorgará preferentemente cuando promedie la jornada, excepto que por necesidades operativas o de distinta naturaleza, deban otorgarse en otro momento.

En los casos en que el servicio no pueda interrumpirse deberá aplicarse alguna modalidad de relevo que no afecte al mismo.

El trabajador que tenga asignada jornada continua de labor podrá interrumpirla durante 30 minutos para almorzar. Estos treinta minutos son considerados como trabajados.

ARTICULO 18º: RESERVA DEL PUESTO

Del desempeño de cargos electivos:

Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio: Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, tendrán derecho a dejar de prestar servicios así como a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta 30 días después de concluido el ejercicio de sus funciones. Quien siendo empleado en relación de dependencia de la Empresa y resulte electo Director por la Clase Accionaria “B” de la SA (P.P.P) y dejara de prestar servicios gozará igualmente de este beneficio.

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por estas convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en tales funciones no será considerado para determinar los promedias de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

Despido o no reincorporación del trabajador: Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación mencionada precedentemente, éste podrá reclamar el pago de las indemnizaciones que le correspondan por despido injustificado y por la falta u omisión del preaviso conforme establece la LCT. A los efectos de dichas indemnizaciones la antigüedad computable incluirá el período de reserva del empleo. Se establece la prohibición de despedir durante el año posterior a la finalización del mandato al trabajador que se haya desempeñado en los cargos electivos detallados en este artículo en un todo de acuerdo a lo dispuesto en los arts. 47 a 52 Ley 23.551.

ARTICULO 19: MATERNIDAD Y ADOPCION.

De común acuerdo las partes se regirán por el presente artículo:

a) Cien días (100) corridos de licencia por maternidad. Queda prohibido el trabajo del personal femenino, dentro de los cuarenta y cinco (45) días antes del parto. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días; en tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. La trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia conforme a la normativa vigente dispuesta por la Administración Nacional de Seguridad Social (A.N.Se.S) a este organismo dentro de los plazos que a tal efecto se establezcan. A su vez en el término de 3 días hábiles deberá comunicar al empleador dicha circunstancia, adjuntando copia del certificado médico en el que conste que el parto se producirá presumiblemente en los plazos fijados. La trabajadora a conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulte prohibida su ocupación, todo de conformidad a las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas

b) Cien (100) días corridos por Adopción contados a partir de la entrega del niño.

c) Ciento ochenta (180) días corridos, a la madre de recién nacido con capacidades diferentes que necesitan mayor asistencia física y psicológica.

d) Ciento veinte (120) días corridos, a la madre con nacimientos múltiples.

e) Al trabajador varón adoptante se le otorgarán tres días laborales de licencia con goce de haberes.

La remuneración no reconocida por normas legales que regulen la actividad de la Compañía serán abonadas íntegramente por la Empresa, toda vez que el empleado realizara los trámites en tiempo y forma ante el organismo previsional correspondiente. Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora notifique en forma fehaciente y con certificación médica a su empleador el hecho del embarazo.

ARTICULO 20º: DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas extraordinarias sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

La trabajadora y la Empresa, de común acuerdo podrán convenir que los dos descansos de media hora, antes referidos, se tornen uno a continuación del otro, ya sea al inicio o a la terminación de la jornada laboral, totalizando un descanso diario de una (1) hora.

ARTICULO 21º: OPCION EN FAVOR DE LA TRABAJADORA - ESTADO DE EXCEDENCIA

Excedencia: La empleada con más de un (1) año de antigüedad en la Empresa que tuviera un hijo, luego de gozar de la licencia por maternidad podrá optar entre las siguientes alternativas:

a) Continuar su trabajo en la Empresa en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

b) Renunciar a su trabajo en La Empresa percibiendo una compensación por tiempo de servicio de acuerdo con el art. 1° 83 inc. b) de la L.C.T.

c) Quedar en situación de excedencia, sin goce de sueldos, por un período no inferior a TRES (3) meses ni superior a SEIS MESES (6).

d) Para hacer uso de los derechos acordados en los incisos b) y c), deberá solicitarlo en forma expresa y por escrito.

ARTICULO 22º: DE LOS FERIADOS OBLIGATORIOS Y DIAS NO LABORABLES.

Los feriados nacionales se regirán de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, o la que la sustituya en el futuro.

Serán feriados nacionales y días no laborables los establecidos en el régimen legal que los regule.

Aplicación de las normas sobre descanso semanal. Salario.

Suplementación: En los días feriados nacionales rigen las normas legales sobre el descanso dominical.

Días no laborables: En los días no laborables el trabajo será optativo para el empleador. En dichos días, los trabajadores que presten servicios, percibirán el salario simple incrementado en un 50%.

ARTICULO 23. DIA DE TRABAJADOR DE OBRAS SANITARIAS MENDOZA

Las partes reconocen como “Día del Trabajador Sanitarista” al 15 de mayo de cada año. Si el día no coincidiera con un día viernes, este se trasladará al viernes posterior.

Retribución: La Empresa acordará asueto con goce de haberes a todo el personal con excepción del indispensable para la atención del servicio a quien se le concederá, posteriormente, el franco compensatorio; el que se otorgara en un plazo máximo de 30 días y se liquidara con un recargo del 100%.

A través de la COPREL se decidirá el día y el lugar donde se realizara la Fiesta celebrativa y el 50% del monto de las erogaciones totales será asumido por la Empresa.

ARTICULO 24: TAREAS INSALUBRES.

Las partes acuerdan que en un plazo de sesenta días corridos a partir de la aprobación del presente CCT, presentaran en forma conjunta ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación o la subsecretaria de trabajo según corresponda, la nómina de tareas o funciones que puedan ser consideradas como insalubres, con la finalidad de obtener el dictamen correspondiente de la autoridad competente en la materia.

Las tareas y funciones que pudieran encuadrarse como Insalubres en el futuro tendrán idéntico tratamiento.

La empresa debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecido en las leyes, decretos y reglamentaciones, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas (riesgo eléctrico), determinante de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres y ruidosos. Está obligada a observar las disposiciones legales y reglamentaciones pertinentes sobre salud y seguridad.

La jornada de trabajo en tareas declaradas insalubres no podrá exceder las seis horas diarias o treinta y seis semanales.

ARTICULO 25º: PROHIBICION DE DISCRIMINACIONES Y DEBER DE IGUALDAD DE TRATO.

Se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en igualdad de situaciones, Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como en el que se sustente la mayor eficiencia, laboriosidad o contracción al trabajo.

La Empresa podrá retribuir libremente, y por sobre los mínimos legales o convencionales, a los trabajadores que la Empresa considere que demuestren la mayor eficacia, laboriosidad, capacidad y contracción a sus tareas.

La Empresa podrá instrumentar los sistemas de controles personales de ingreso y de egreso, procurando que los mismos no afecten la dignidad del trabajador, deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal. Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo. En forma previa, deberán ser puestos en conocimiento del SUPOS y la autoridad de aplicación.

ARTICULO 26º: PRINCIPIO DE POLIVALENCIA Y FLEXIBILIDAD FUNCIONAL.

Las partes acuerdan que el principio básico de interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido en esta convención, es el de alcanzar resultados en un ámbito laboral que permita la evaluación y desarrollo personal de los trabajadores bajo justas y adecuadas condiciones de trabajo: y para ello se reconocen las modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad geográfica local, con los límites establecidos en el art. 66 de la LCT.

En consecuencia, las funciones y tareas que se mencionan en la presente Convención Colectiva de Trabajo deberán interpretarse en todos los casos según los principios de solidaridad, colaboración, polivalencia y flexibilidad funcional, que fundamentalmente aseguren la continuidad, seguridad, calidad y eficiencia del servicio público de agua potable y cloacas a brindar.

Al efecto, las tareas de menor calificación serán adjudicables cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño y/o cuando una circunstancia excepcional lo requiera y siempre que no impliquen un menoscabo en la dignidad del trabajador.

Las tareas complementarias se podrán realizar sin descuidar las tareas principales asignadas por el Empleador.

Las tareas serán asignadas en los lugares, funciones y modalidades, según los requerimientos y necesidad de la prestación; pero en ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte un ejercicio irrazonable de esa facultad o causen perjuicio material o moral al trabajador de conformidad con lo establecido al efecto por la legislación vigente. La polivalencia cuando se trate de tareas de cierta envergadura técnica, será exigible previo entrenamiento dado por la Empresa.

ARTICULO 27º: ANALISIS DE DESEMPEÑO PERIODICO DE PERSONAL

El análisis del desempeño del personal se instrumentará por la Empresa mediante una evaluación periódica, a los fines de garantizar una mayor eficiencia del servicio y el adecuado cumplimiento de las normas de seguridad por parte de los trabajadores.

A tales efectos se implementará un programa de entrevistas anuales de desempeño de cada empleado con su superior directo asistido por la Gerencia de Recursos Humanos, a fin de revisar el desempeño, programar la capacitación y examinar el desarrollo futuro, debiéndose considerar las inquietudes y motivaciones, así como eventualmente habilidades, conocimientos y aptitudes no relacionadas con las tareas que desempeña.

El trabajador debe ser notificado del resultado de su evaluación, pudiendo hacer los comentarios sobre la evaluación recibida o solicitar que se le haga una nueva evaluación con la participación del superior jerárquico del evaluador, delegados sindicales y una persona designada por la Gerencia de Recursos Humanos

Mecanismos: La Gerencia de Recursos Humanos, dentro de los noventa (90) días de aprobado el presente, propondrá al Directorio de la Empresa, un proyecto que será elaborado con la participación del SUPOS que permita incorporar la reglamentación como Anexo a este Convenio y adoptar anualmente el sistema de Evaluación de Desempeño del Personal.

ARTICULO 28º: CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, tiene derecho a la Capacitación con el objeto de mejorar las habilidades, los conocimientos y aptitudes requeridas para la mejor y segura realización de las tareas y desempeño del trabajador.

A tal fin, la Empresa establecerá la programación y funcionamiento de los Planes de Capacitación, informando los mismos al SUPOS para posibles sugerencias, siendo obligatorio para el personal capacitarse en la forma y oportunidades que indica la misma, para adecuarse a los requerimientos técnicos de las tareas con el propósito de mejorar la calificación profesional del conjunto de los trabajadores. Por ello se acuerda que tanto el análisis y el diseño de los lineamientos de las actividades deben ser de forma participativa. En tal sentido, se integra al I.C.E.Fe. y/u otras Instituciones que en el futuro la reemplace, en aquellas actividades que estos pudiesen abordar.

El desarrollo de la carrera individual, es también responsabilidad de cada empleado, quien debe realizar los esfuerzos necesarios para su progreso personal, contando con la asistencia de la Empresa en la medida de las prioridades del servicio y los objetivos organizacionales.

Los cursos de seminarios y/o talleres se realizarán en lo posible dentro de los horarios de trabajo y la Empresa proveerá alojamiento y comida para el personal que deba concurrir a los mismos, siempre que desde el lugar que se dicten los cursos de seminarios y/o talleres y el lugar de trabajo o de residencia haya una distancia mayor de 100 Km.

Asimismo, la Empresa se compromete a otorgar a los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de empresa, acceso a las actividades de formación y capacitación que apunten al mejoramiento de las habilidades, los conocimientos y las aptitudes requeridas para la mejor y segura realización de las tareas y desempeño en la misma.

ARTICULO 29º: NOTIFICACIONES

Toda modificación al régimen laboral u horario que se aplique al personal y que implique un cambio sustancial al habitual debe ser notificada por escrito al trabajador con copia al SUPOS en un todo de acuerdo a lo que establece la normativa vigente.

ARTICULO 30º: HIGIENE Y SEGURIDAD A CARGO DE LA EMPRESA

La Empresa es responsable de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, para con los operarios que ocupe, según lo disponga la legislación vigente, y por ello se ajustará a las siguientes normas:

a) Comunicará anualmente durante el 2º bimestre, los lineamientos de los programas de Seguridad e Higiene a desarrollar a la Comisión Directiva del SUPOS, que podrá efectuar las sugerencias que al respecto estime oportunas.

b) Contará con el Servicio de Seguridad e Higiene en el Trabajo de carácter preventivo correctivo, acorde a las especificaciones dadas en la Legislación vigente.

c) Efectuará la revisión y practicará los exámenes médicos que legalmente corresponda que efectúe la empresa, registrando los resultados en el respectivo legajo del trabajador, y entregándose copia al interesado cuando el médico tratante de la mutual lo solicite

d) Mantendrá en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento los equipos instalaciones y útiles de trabajo.

e) Mantendrá en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable.

f) Evitará la acumulación de desechos, residuos y elementos que constituyen riesgo para la salud y puedan producir accidentes, efectuando en forma periódica la limpieza y desinfección pertinente.

g) Adoptará medidas para eliminar y/o aislar los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores que superen los máximos legales, suministrando elementos de protección adecuados, sí ello no resulta técnica y económicamente viable.

h) Instalará equipos para afrontar los riesgos en caso de incendios y otros siniestros.

i) Deberá colocar y mantener en lugares visibles avisos que indiquen medidas de higiene y seguridad que adviertan peligrosidad en la maquinaria, instalaciones y equipos.

j) Deberá promover la capacitación de personal en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.

k) Deberá entregar o publicar instrucciones preventivas a su personal tendientes a evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

l) Los accidentes y enfermedades deberán ser oportunamente denunciados, con referencia a las circunstancias de su ocurrencia, conforme a las normas internas y legales aplicables.

m) Dispondrá de los medios adecuados, por sí o a través de la ART. contratada, para la inmediata prestación de primeros auxilios.

n) Adoptará las medidas para el resguardo y seguridad de sustancias peligrosas.

ARTICULO 31º: HIGIENE Y SEGURIDAD A CARGO DEL PERSONAL

Constituyendo la Higiene y Seguridad en el Trabajo un derecho, pero además un deber del personal, los trabajadores quedan comprometidos a:

a) Cumplir las Normas de Seguridad e Higiene referente a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las máquinas, operaciones y procesos de trabajo.

b) Conocer y cumplir debidamente las Normas de Seguridad de la Empresa, con criterios de colaboración y solidaridad por ambas partes; para lo cual la empresa deberá realizar cursos de capacitación que certifiquen dicho conocimiento.

c) Someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos, que indique la Empresa. Esta podrá invitar a la Entidad gremial para que disponga la presencia de sus médicos en los exámenes, si lo estima conveniente.

d) Cuidar la conservación de los avisos y carteles que señalen medidas de seguridad e higiene y observar sus prescripciones.

e) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de Higiene y Seguridad y asistir a los cursos que se dictaren, durante la jornada de trabajo y fuera de ella.

f) El personal deberá cumplimentar lo aquí indicado y, en caso de no hacerlo la empresa podrá aplicar las sanciones disciplinarias correspondientes.

ARTICULO 32º: CUBRIMIENTO DE CARGOS Y PUESTOS

Cuando se planteen necesidades de cubrir puestos y cargos de trabajo de los comprendidos en el presente convenio colectivo, la Empresa se compromete a difundir las búsquedas internas mediante la publicación en todos los medios de comunicación existentes (carteleras, boletines internos, Intranet) debiendo constar: Perfil de función y descripción general de tareas, con la categoría que le será asignada (la cual le deberá ser efectivizada en un plazo no mayor a 90 días de desempeñarse en el cargo) condiciones que deben reunir los postulantes, plazos, forma y lugar en donde deberán presentar las solicitudes.

En tal caso la Empresa, deberá comunicar al SUPOS para el nombramiento de un representante sindical en la mesa evaluadora, la que decidirá por mayoría sobre el aspirante.

A tal efecto se realizarán los traslados y/o promociones necesarias.

Si no existe personal con el perfil requerido dentro de la Empresa, deberá recurrirse a la incorporación de nuevo personal.

El ingreso de personal se hará exclusivamente de la bolsa de trabajo que a tal fin mantendrá el S.U.P.O.S. para todos los puestos del trabajo que alcance la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Las partes convienen que el incumplimiento de esta disposición por parte de la Empresa será sancionada con una multa equivalente a 5 veces la remuneración del trabajador que se incorporó en infracción a la presente disposición, suma que será abonada al S.U.P.O.S. dentro de los cinco días de emplazada fehacientemente la Empresa.

ARTICULO 33º: INCORPORACION DE NUEVO PERSONAL

Los ingresos de personal, salvo casos excepcionales, se realizarán mediante la modalidad de contrato de trabajo por tiempo indeterminado y, por lo tanto, se regirán por el Capítulo 1, del Título III de la LCT.

En ese marco normativo, la Empresa se abstendrá de contratar sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente así como de contratar a un/a mismo/a trabajador/a más de una vez utilizando el período de prueba.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a las prestaciones por accidente y enfermedad laboral o inculpable desde el primer día de trabajo en la empresa, a partir del cual el tiempo trabajado se computará como tiempo de servicios a todos los efectos laborales y de la seguridad social.

El plantel total de trabajadores de la Empresa no podrá superar los 700 colaboradores.

Cualquier modificación en la cantidad de trabajadores, ya sea en menos o en más de la cantidad mencionada debe ser aprobado por el S.U.P.O.S.

Todas las funciones y tareas que sean propias y necesarias de la actividad que efectúa la Empresa deberán ser realizadas por trabajadores en relación de dependencia directa de la Empresa.

ARTICULO 34º: PLANTELES EN LOS LUGARES DE TRABAJO

La Empresa organizará y dispondrá la asignación de personal en cada lugar o áreas de trabajo. En caso de observaciones sobre la carga de trabajo tomará intervención la CoPREL.

ARTICULO 35º: UBICACION EN LOS NIVELES.

La Empresa asignará a cada empleado el nivel escalafonario que le corresponda, según las tareas asignadas y efectivamente ejecutadas de acuerdo, con la descripción y definición de cada nivel, según lo establecido en este Convenio; pero también de acuerdo con la polivalencia y multifuncionalidad contemplada en el presente convenio colectivo.

El personal que hasta hoy se encontraba fuera de convenio se ubicará en los niveles y subniveles que correspondan de acuerdo al Art. 38 a partir del primero de enero de 2010.

ARTICULO 36º: CARACTERISTICAS GENERALES DEL SISTEMA DE NIVELES

Las funciones del personal comprendido en el presente Convenio, serán escalafonadas en niveles definidos por los factores siguientes:

Complejidad de las tareas.

Autonomía en el ejercicio de la misma.

Grado de conocimientos profesionales y técnicos necesarios para su desempeño. Para la asignación de nivel escalafonario, se evalúa la tarea con exclusión de quien la desempeña.

Las categorías del personal comprendido en el presente convenio colectivo comprende OCHO (8) niveles. Los niveles I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII. Cada uno de ellos se subdivide en quince (15) subniveles, lo que posibilita la movilidad salarial dentro del nivel asignado a la tarea.

a) CRECIMIENTO SALARIAL DENTRO DE UN MISMO NIVEL:

El crecimiento del salario de una persona en su nivel depende entre otros aspectos, de los siguientes:

- Su desempeño, el que será evaluado en forma constante y discrecionalmente por la Empresa, como está establecido en este Convenio.

- La evolución de las características de la tarea, como así mismo la incorporación de nuevas tecnologías para hacer frente a la misma tarea.

- El grado de conocimiento e incremento de su experiencia.

Esto es posible porque los niveles no representan un valor fijo y único, sino una banda o recorrido posible entre el valor inicial del nivel y el valor asignado al decimoquinto subnivel de cada uno de ellos.

b) CRECIMIENTO SALARIAL CAMBIO DE NIVEL:

Un empleado puede ser promovido por la Empresa a un nivel superior; de dos maneras, a saber:

- Accediendo por sus merecimientos y capacidad a una tarea pertenecientes a un nivel superior.

- Al verse modificada sustancialmente, por cambio tecnológico o por enriquecimiento (polifuncionalidad) las tareas habituales requeridas de forma tal que justifiquen su nueva calificación en otro nivel.

c) SOLAPAMIENTO: Los niveles, al presentar un recorrido, pueden superponerse, y en la práctica lo están. Ello permite que trabajadores de un nivel inferior puedan tener asignados, por la Empresa, sueldos iguales o más altos que los de un nivel superior. Esto podría darse por la posibilidad de contemplar por la Empresa aquellas situaciones en las que un empleado altamente capacitado y de buen desempeño merezca una alta ubicación en el recorrido de su nivel que implique mayor ganancia que un empleado que esté ubicado en el inicial de un nivel superior.

ARTICULO 37º: PROCEDIMIENTO DE AUMENTOS SELECTIVOS.

Dentro de los parámetros mínimos y máximos de cada nivel se podrán determinar aumentos selectivos individuales con las siguientes pautas:

1 - FRECUENCIA:

a) Por empleado será un máximo de una vez cada seis meses

b) En el caso que un empleado no sea promovido dentro de su nivel en un lapso de 2 años, este podrá solicitar que se analice especialmente su situación o la Empresa transcurrido los dos años deberá analizar la situación de cada empleado que no se haya promovido.

2 - PROCEDIMIENTO:

a) El empleado que considere le corresponde una promoción dentro de su nivel o fuera de él, deberá en primera instancia dirigirse a su Jefe Inmediato, quien deberá responder al empleado por escrito en un plazo máximo de 10 días. Si el jefe en conjunto con la Gerencia que corresponde, no solicita el análisis del caso a la Gerencia de Recursos Humanos, dentro de un plazo 30 días, el empleado podrá solicitar que se contemple su situación en forma directa a la Gerencia de Recursos Humanos.

b) La Gerencia de Recursos Humanos consolidará la información a través de informes individuales de todos aquellos empleados involucrados en la propuesta, para el análisis de consistencia, y razonabilidad.

c) Cumplidas las gestiones de trámites precedentes, la Gerencia de Recursos Humanos realizará un informe final, si resulta necesario, con las observaciones que pudieran haberse formulado, y definirá los aumentos resultantes atendiendo a los mismos en la medida de las posibilidades y los elevará para su aprobación a la máxima autoridad jerárquica.

ARTICULO 38º: NIVELES DE FUNCIONES:

Se establecen a continuación los distintos niveles en los cuales quedarán comprendidas las funciones o tareas dentro de la Empresa. Requisitos:

NIVEL. 1:

Requerimientos: Estudios primarios completos. Aptitud física para tareas que demandan esfuerzo físico.

Los trabajadores comprendidos en este grupo primario ejecutan tareas manuales de carácter simple que requieren un esfuerzo físico, y sin experiencia previa.

TAREAS: Realizar tareas manuales simples que exigen principalmente un esfuerzo físico y sin experiencia previa, como cavar y rellenar agujeros y zanjas utilizando pico y pala, tareas generales. Son ayudantes tanto de los oficiales en las tareas de reparación de Redes como de operadores de Establecimientos. Ejecutarán tareas de limpieza, transportarán materiales, productos químicos, etc. Comprende los puestos de Ayudante operativo. Inicio de la carrera operativa.

NIVEL 2:

Requerimientos: Estudios primarios completos. Conocimientos medios del oficio. Auxiliar Administrativo: Estudios secundarios completos. Manejo de PC.

Los trabajadores comprendidos en este grupo requieren conocimientos básicos de alguna especialidad, conocimientos de procesos productivos o de saneamientos y experiencia adquirida a través de las tareas que realizan. Los administrativos de este nivel cumplen tareas simples o iniciales.

TAREAS: Medio Oficiales: Conocimientos medios de las tareas de oficio, con experiencia, habilidad y universalidad que requiere el oficio para la ejecución rápida y precisa de los trabajos.

Auxiliares Administrativos: Ejecutan las tareas iniciales como archivo, anotaciones en libros, llenado de planillas y formularios, redacción de documentos y escritos, manejo de procesadores de textos y planillas de cálculos en computadoras, ejecución de tareas simples en oficinas técnicas, lectura de planos, trabajan bajo supervisión. Recepcionista Jr. Inicio de la carrera administrativa

NIVEL 3:

Requerimientos: Estudios primarios completos. Amplios conocimientos del Oficio. Administrativos: Estudios secundarios completos. Amplio manejo de PC.

Los trabajadores comprendidos en este nivel requieren de conocimientos, experiencia y capacidad en el manejo de alguna especialidad; trabajan con baja supervisión, con capacidad de decisión en las anomalías más frecuentes y responsabilidad en el resultado, conforme a las reglas del arte del oficio.

TAREAS: Oficiales, Administrativos y Personal de Atención al Cliente.

Oficiales: Amplio dominio de los procedimientos propios de su oficio especialidad, ejecución con precisión y rapidez sobre la base de planos, croquis, dibujo o indicaciones escritas o verbales, cualquier trabajo de su oficio; correcto manejo de máquinas, herramientas, instrumentos de precisión y/o medición que requieran sus tareas.

Administrativos Jrs, Administrativos Técnicos Jrs. y Administrativos de Atención al cliente: conocimientos medios y experiencia en un área de trabajo; manejo de métodos y procedimientos, reglamentos o normas, Ejercicio de algún tipo de control sobre partes de un procedimiento. Manejo de PC y herramientas informáticas. Es el inicio de la carrera técnica: Auxiliares técnicos, técnicos juniors en cualquiera de sus especialidades, maquinista junior.

NIVEL 4:

Requerimientos: Nivel Secundario o formación laboral y/o profesional con los conocimientos que le permitan la interpretación total del proceso según lo requiera la función.

TAREAS: Oficiales Especializados, Administrativos senior, Personal especializado de atención al cliente.

Oficiales especializados: A este nivel pertenecen los maquinistas senior y choferes especializados en equipos pesados. Técnicos especializados: Los trabajadores comprendidos en este nivel organizan y dirigen los trabajos del personal que los acompaña y por consiguiente requieren de conocimientos superiores a los oficiales de su especialidad. Realizan tareas varias y complejas del oficio y de la función, pudiendo contar con la ayuda de uno o varios trabajadores, recibiendo instrucciones iniciales sobre los trabajos a realizar y decidiendo con autonomía sobre las eventualidades con responsabilidad directa en el resultado y el manejo integral de las herramientas necesarias.

Administrativos senior, Personal especializado de atención al cliente, Administrativos-Técnicos especializados: conocimientos amplios y experiencia en un área de trabajo; manejo de métodos y procedimientos, reglamentos o normas, Ejercicio de amplio control sobre los procedimientos del sector. Manejo de PC y Herramientas Informáticas.

Asistentes y/o Secretarias Analista Júnior Ejecutivos de Cuenta Jr.: Los trabajadores comprendidos en esta tarea prestan soporte para el funcionamiento de procesos de trabajo del sector, organizan y elaboran informes que sirven de soporte del sector. Requieren manejo de PC y aplicativos específicos del área.

NIVEL 5:

Requerimientos: Formación laboral y/o profesional específica. Profesionales: título universitario habilitante de la tarea o incumbencia profesional.

TAREAS: Capataces: Organización del área de trabajo o sector: introducir modificaciones que permitan una correcta marcha y funcionamiento de procesos; coordinar con otras áreas procesos laborales; manejo autónomo de métodos de trabajo, instalaciones y máquinas complejas, dispositivos, herramientas; elaboración de informes; cumplimientos de normas de seguridad e higiene en su sector; aptitudes para el manejo de personal. En este nivel se incluye al Inspector de Obras.

Profesionales especializados con títulos Universitarios habilitantes.

Analistas Senior, Ejecutivo de Cuentas Senior, Analistas de Sistemas y Telecomunicaciones: Los trabajadores comprendidos en esta tarea planifican y ejecutan informes que sirven de soporte del sector. Requieren manejo de PC y aplicativos específicos del área. Introducen modificaciones que permiten una correcta marcha y funcionamiento de procesos. Manejo autónomo de métodos de trabajo.

NIVEL 6:

Requerimientos: Formación laboral y/o profesional específica. Profesionales: título universitario habilitante de la tarea o incumbencia profesional.

TAREAS: SUPERVISOR: Manejo de métodos de trabajo, procedimientos y normas. Elaboración de informes. Asistencia en la preparación y elaboración de proyectos. Manejo de costos. Aptitud para el manejo de información confidencial. Colaborar en trabajos de perfeccionamiento y preparación de previsiones. Ayudar al control de las tareas de su área. Identificar y proponer soluciones a problemas que surjan en el curso de su trabajo. Los trabajadores comprendidos en este nivel cumplen tareas de control y evaluación, dando instrucciones generales, integrando y coordinando un conjunto de tareas o un proceso, con responsabilidad por los resultados de la gestión, por consiguiente deben dominar ampliamente las tareas o procesos bajo su control.

Profesionales Especializados con experiencia aplicada a la profesión con títulos Universitarios habilitantes: pueden encontrarse en este nivel Abogados, Ingenieros, Profesionales de la Salud e Ingenieros/Licenciados en Sistemas, etc.

NIVEL 7:

Formación laboral y/o profesional específica o título universitario habilitante de la tarea o incumbencia profesional.

TAREAS: Jefe: Planificar, organizar y controlar, dentro de las facultades conferidas, todas las operaciones del área de ingerencia. Son responsables por la puesta en práctica de procesos nuevos o perfeccionados. Cuenta con la responsabilidad del manejo presupuestario de su área, en caso de corresponder. Participa en la ejecución de la política diseñada para su área. Coordina acciones laborales conjuntas con otras áreas.

En este nivel pueden desempeñarse los Jefes de Unidades Operativas, Oficinas Comerciales, como así también aquellos de las distintas áreas de la Empresa.

NIVEL 8:

Formación laboral y/o profesional específica o título universitario habilitante de la tarea o incumbencia profesional.

TAREAS: Jefe de Departamento. Participa en la elaboración de la política para su departamento conforme a las decisiones adoptadas por el Gerente del área respectiva.

Asegurar la aplicación de políticas y procedimientos definidos. Coordinar la gestión de todas las Areas a cargo Planificar, organizar, dirigir y controlar dentro de las facultades conferidas, todas las operaciones del departamento. Cuenta con la responsabilidad de toda la actividad y del control presupuestario de su área. En este nivel se desempeñan todos los Jefes de Departamento de las distintas áreas de la Empresa.

ARTICULO 39º: SISTEMA REMUNERATORIO.

El sistema Remuneratorio de este Convenio está constituido por distintos conceptos, a saber:

a) Asignación establecida para el Nivel o Subnivel correspondiente.

b) Adicionales y/o compensaciones según corresponda que se fijan en el presente Convenio.

ARTICULO 40º: SUELDO BASICO MENSUAL CONFORMADO.

El sueldo Básico Mensual conformado a los fines de la aplicación de este Convenio, es el valor establecido como remuneración para cada Nivel y/o Subnivel conforme la categoría que integra este Convenio Colectivo de Trabajo, la antigüedad que le corresponda a cada trabajador, decreto 2005/04-1295/05 y adicional Voluntario empresa y/o facultativo empresa según corresponda. Cabe dejar expresamente aclarado que dichos valores salariales absorben y anulan todos aquellos adicionales que se percibían hasta la aplicación de este nuevo acuerdo convencional, con excepción de los establecidos en el presente convenio.

ARTICULO 41º: COEFICIENTES PARA EL CALCULO DE LAS REMUNERACIONES PARA LOS DISTINTOS NIVELES O SUBNIVELES.

Asignación categoría: Los coeficientes de cada nivel y/o subnivel serán aplicados al valor del sueldo establecido para el Nivel 1A o inicial, que será base de cálculo para la obtención de todos los demás valores salariales.

| Sub-Nivel | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nivel | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1,00 | 1,05 | 1,10 | 1,15 | 1,20 | 1,25 | 1,30 | 1,35 | 1,40 | 1,45 | 1,50 | 1,55 | 1,60 | 1,65 | 1,70 |
| 2 | 1,25 | 1,30 | 1,35 | 1,40 | 1,45 | 1,50 | 1,55 | 1,60 | 1,65 | 1,70 | 1,75 | 1,80 | 1,85 | 1,90 | 1,95 |
| 3 | 1.50 | 1,60 | 1.70 | 1.80 | 1,90 | 2.00 | 2,10 | 2,20 | 2,30 | 2,40 | 2,50 | 2,60 | 2,70 | 2,80 | 2,90 |
| 4 | 2,00 | 2,10 | 2,20 | 2,30 | 2,40 | 2,50 | 2,60 | 2,70 | 2,80 | 2,90 | 3,00 | 3,10 | 3,20 | 3,30 | 3,40 |
| 5 | 2.75 | 2.85 | 2,95 | 3,05 | 3,15 | 3,25 | 3,35 | 3,45 | 3,55 | 3,65 | 3,75 | 3,85 | 3,95 | 4,05 | 4,15 |
| 6 | 3,50 | 3,60 | 3,70 | 3,80 | 3,90 | 4,00 | 4,10 | 4,20 | 4,30 | 4,40 | 4,60 | 4,80 | 5,00 | 5,20 | 5,50 |
| 7 | 4.30 | 4,40 | 4,50 | 4,60 | 4,70 | 4,80 | 4,95 | 5,10 | 5,25 | 5,40 | 5,65 | 5,90 | 6,15 | 6,40 | 6,75 |
| 8 | 5,50 | 5,60 | 5,75 | 5,90 | 6,05 | 6,20 | 6,35 | 6,55 | 6,75 | 6,95 | 7,15 | 7,40 | 7,65 | 7,90 | 8,25 |

NIVEL 1 A: Se establece como Asignación Categoría Inicial la suma de pesos ($ 1.176). Se deja expresamente convenido que el porcentaje que representa este aumento en el Nivel 1 A será también aplicado de forma idéntica para todo el personal de la Empresa.

ARTICULO 42º: ADICIONALES

ANTIGÜEDAD: Será el 2% del Nivel 1 Subnivel A, por cada año de servicio. Se deja expresamente aclarado que para el personal que hasta la actualidad se encontraba fuera de convenio, los años de servicios deberán contarse desde la fecha de ingreso del trabajador a la Empresa la que será abonada, para estos trabajadores, a partir del primero de enero de 2010. En virtud de ello, para estos trabajadores, el adicional será abonado a partir del primero de enero de 2010.

VOLUNTARIO EMPRESA: Fue otorgado en su oportunidad por la Empresa y a partir de este Convenio pasa a conformar el sueldo básico mensual conformado.

TURNO: Como compensación al personal afectado a trabajos organizados por turnos percibirá un adicional del 20% sobre Asignación Categoría, Decretos 2005/04 (Art. 6°) y 1295/05 (Art. 1°) y Ley 26.341 (Art. 3-1° párrafo) a partir del primero de enero de 2010.

Para el personal relevante se le concederá en proporción a los días relevados. Se entiende por personal relevante aquel que tiene asignadas tareas en jornada común, pero que en caso de necesidad, la empresa puede incorporarlo al régimen de turno en forma discontinua o accidental.

EXCEDENTE DE TURNO: El personal que se desempeñe en turno rotativos de 24 horas (tres turnos) al finalizar el mes se determinara la cantidad de días trabajados con respecto al trabajador que se desempeñe de lunes a viernes y se le pagarán los días de excedente.

ADICIONAL POR FULL TIME: Se otorgará un adicional equivalente al 10% de la Asignación de la categoría en que revista, a partir del primero de Enero del 2010, a aquellos empleados que cumplan tareas que requieran una dedicación de tiempo completo y que en razón de su función estén exceptuados del régimen de horas extras.

Este personal deberá cumplir como mínimo 44 horas de labor semanal y podrán ser requeridos y deberán intervenir fuera de las horas y días normales de trabajo si razones de servicio así lo demanden.

El cobro de este adicional excluye el pago de horas extras. Se adjunta listado de puestos que percibirán este adicional en el ANEXO 1.

Aquellos trabajadores que dejen de prestar servicios en los puestos mencionados en el párrafo anterior en virtud de los cuales le correspondía percibir el adicional, automáticamente dejarán de percibirlo.

Cualquier inclusión deberá ser tratado y resuelto en el ámbito de la CoPREL.

FACULTATIVO EMPRESA: Es un Adicional que la Empresa otorga de manera voluntaria y discrecional a aquellos empleados que la misma considere que deben ser reconocidos o premiados por el mayor esfuerzo y dedicación puestos al servicio de la Empresa conforme pautas generales.

GUARDIA TECNICO OPERATIVA

El personal comprendido en las categorías 1 a 5 percibirá el 4% del nivel inicial 1 A por cada día que deba cumplir la Guardia Técnico Operativa.

2) Las categorías 6 a 9 percibirán el 8% del nivel inicial 1A por Sábados, Domingos o feriados que deban permanecer en situación de guardia técnica profesional.

VACACIONES:

RETRIBUCION: El trabajador percibirá una retribución igual a la establecida en el artículo 155 de la LCT inc) a. A tal efecto se establece que se entenderá por sueldo mensual, la base de cálculo citada en el apartado a) de ADICIONAL POR VACACIONES que en el párrafo a continuación se detalla.

ADICIONAL POR VACACIONES:

RETRIBUCION:

a) Se tomará como base de cálculo el importe de la remuneración del empleado correspondiente a su nivel y los adicionales remunerativos que perciba, (exceptuados la retribución y el adicional por vacaciones), de acuerdo al promedio de los últimos doce meses anteriores al del comienzo de la licencia anual.

b) Al importe obtenido en el inciso a) se lo multiplicará por 0,50% y se lo dividirá por 30 días.

c) Finalmente el resultado obtenido se lo multiplicará por la cantidad de días que el empleado torna de licencia. Entendiéndose que se abonará en función de los días usufructuados.

La retribución antes mencionada deberá ser satisfecha al comienzo de la licencia correspondiente.

Este adicional si bien corresponde a la licencia del año 2009 a usufructuar en el año 2010, su aplicación se hará a partir de la liquidación de haberes del mes de Febrero de 2010. Los trabajadores que hagan uso de la licencia del período 2009 antes del mes de Febrero serán compensados con este adicional en la liquidación de haberes en el mes que se ha pactado. (Febrero 2010).

Indemnización: Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada. Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.

d) Gastos por comidas: Aquel trabajador que por razones de servicio, debe permanecer en sus tareas un tiempo superior a 3 horas en exceso del horario normal de su jornada, en forma ininterrumpida tendrá derecho a percibir una compensación por comida equivalente al 3% del valor de la categoría A 1.

Todos los adicionales que no se encuentren comprendidos en el presente convenio colectivo, y que estuvieren aplicándose hasta el presente, quedan sin efecto desde el momento de la puesta en vigencia de este nuevo convenio sin que por esta razón se pueda producir una baja en las remuneraciones que percibían.

ARTICULO 43º: REEMPLAZOS EN TAREAS MAS VALORIZADAS.

Los trabajadores que transitoriamente realicen tareas comprendidas en niveles distintos y superiores al que tienen asignado, percibirán la diferencia de remuneración entre nivel de revista y el de reemplazo, proporcionalmente al tiempo cumplido, pudiendo extenderse el tiempo de cubrimiento transitorio por todo el período que la situación así lo requiera, suspendiéndose el pago al desaparecer las causas que lo motivaron, retornando a las funciones de revista que tiene asignadas.

Los reemplazos por licencias anuales ordinarias no generarán la percepción de la remuneración precedentemente establecida, aún superando el plazo de 30 días.

Por cualquiera de estas situaciones precedentemente establecidas deberán ser formalmente presentada y autorizadas por la Gerencia de RRHH con anterioridad al inicio del reemplazo.

ARTICULO 44º: GRATIFICACION ESPECIAL POR AÑOS DE SERVICIO

A partir de la aplicación del presente Convenio, la Empresa otorgará un premio al personal que cumpla años de servicio en Obras Sanitarias Mendoza; de acuerdo con el siguiente detalle:

AÑOS DE SERVICIO ................................................GRATIFICACION POR ANTIGÜEDAD

Veinte (20)... ................................................................Veinte (20) días

Veinticinco (25)... ........................................................Veinticinco (25) días

Treinta (30)... ..............................................................Treinta (30) días

Por cada quinquenio subsiguiente a los 30 años de antigüedad (35, 40, 45 años, etc.) se abonarán 40 días.

El cálculo de la gratificación se hará en base al promedio de remuneraciones de los últimos 12 meses y se abonará al mes siguiente de cumplirse la antigüedad, indicada en cada caso.

La suma percibida no será incluida en la base de cálculo del Sueldo Anual Complementario.

ARTICULO 45º: DESAFECTACION DE TAREAS POR TURNO Y/O REGIMENES ESPECIALES DE TRABAJO:

Aquellos trabajadores que, por decisión de la Empresa, en ejercicio de sus facultades de organización y dirección, sean desafectados de Tareas de Turno o Regímenes Especiales de Trabajo, en virtud de las cuales les correspondía percibir un adicional, y que hubiesen superado los tres años percibiéndolo, percibirán por el término de un año y desde el momento de la desafectación el 50% de dicho adicional.

ARTICULO 46º: VESTUARIO. HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD

1) La provisión de ropa al personal como así también las herramientas y equipos de protección y seguridad que queda regulado en esta Convención, deberá ser entregado por la Empresa.

2) La Empresa proveerá al personal, con cargo a devolución, los elementos de protección personal y de seguridad correspondientes a cada función, teniendo en cuenta las condiciones de labor y del puesto de trabajo. Los trabajadores se obligan al buen uso, adecuada conservación y cuidado de los elementos provistos.

El uso será obligatorio en el momento y lugar adecuado según el reglamento de seguridad y disposiciones de la Empresa sobre el particular, constituyendo infracción disciplinaria la omisión de uso por parte del trabajador.

3) Reposición por roturas y/o deterioro prematuro: La Empresa procederá a reponer la ropa de trabajo, los zapatos de seguridad y elementos de protección personal que sufran rotura o deterioro prematuro por causas derivadas de su uso normal.

4) Herramientas de trabajo: La Empresa proveerá al personal sin cargo alguno las herramientas y dispositivos adecuados para la realización o ejecución de las tareas requeridas. Las herramientas y dispositivos se entregarán con cargo a devolución. En caso de pérdida o extravío, el valor de reposición del elemento, le será debitado de su remuneración mensual. Cada empleado, será responsable de su cuidado y apropiado uso, debiendo realizar su devolución a la Empresa cuando le sea requerido.

5) Los elementos a entregar por la Empresa son los que exija la legislación vigente en materia de higiene y seguridad y los adecuados a la función correspondiente.

6) La provisión de la ropa se hará en dos entregas anuales (marzo - septiembre), debiendo cumplimentarse la obligatoriedad del uso previsto en el inc. 2, del presente artículo. Los empleados deberán devolver los equipos de ropa usadas en el estado en que se encuentran. En caso de pérdida o extravío de los mismos deberá ser informado por el trabajador al momento del hecho.

La CoPREL será el órgano de consulta en lo referido a: tipo de indumentaria, cantidad, reposición, etc.; y toda otra modificación que afecte tal beneficio.

Se acuerda que para el personal operativo se le entregará en la temporada invernal (mes de marzo) el siguiente detalle.

1. Dos camisas

2. Dos Pantalones

3. Un buzo

4. Una Campera cada dos años o deterioro de la anterior, perfectamente justificada.

5. Un par de botines o zapatos de seguridad.

Para la Temporada estival (mes de septiembre) el siguiente detalle:

1. Dos camisas mangas cortas

2. Dos pantalones

3. Un par de botines o zapatos de seguridad.

Para el personal que por las características de su tarea requiera ropa fobotizada será provista por la Empresa en las mismas condiciones de las detalladas anteriormente.

Para el personal operativo que trabaje en forma permanente en clima de baja temperatura se le entregará vestimenta térmica.

Se acuerda que para el personal administrativo de toda la Empresa se le entregará para la temporada invernal (mes de marzo) el siguiente detalle de ropa:

1. Dos camisas

2. Dos pantalones

3. Un cardigan institucional

4. Un blazer cada dos años

Para la temporada estival (mes de septiembre) el siguiente detalle de ropa:

1. Dos camisas

2. Dos pantalones

3. Un par de zapatos (entrega anual).

7) La Empresa arbitrará los medios para que el personal que trabaje en contacto con líquidos cloacales, pueda efectuar la limpieza de los equipos sin trasladarlos a su domicilio.

8) Caducidad: Caducará automáticamente la obligación de entrega de elementos de protección, de seguridad, de vestimenta, de trabajo o de cualquier otro elemento indicado en los incisos anteriores en caso de suspensión efectiva de la prestación de tareas (por cualquier causa) por períodos prolongados.

Se deja establecido por las partes que a partir de la puesta en vigencia de este convenio colectivo de trabajo, todo el personal convencionado será provisto de ropa y elementos de seguridad acorde a sus funciones.

ARTICULO 47º: CADUCIDAD POR EGRESO

Solamente caducará de manera automática la obligación de entrega y/o devolución de la ropa de trabajo de entre los elementos indicados en el Artículo 47º, en caso de egreso por cualquier causa, del beneficiario.

ARTICULO 48º: CREDENCIAL

La Empresa entregará a su exclusivo cargo a cada trabajador una credencial identificatoria, personal e intransferible. Será obligatorio portarla según las normas de la Empresa durante el trabajo así como exhibirla cuando se le requiera para ingresar a las instalaciones de la Empresa, o cuando le sea pedida por funcionarios de la misma.

Para el personal que desarrolle tareas de atención de clientes o tareas en la vía pública, deberá exhibirla en forma visible y permanente, conforme al tipo de tareas que desarrolle.

En caso de pérdida o extravío, deberá denunciarlo a la Empresa a los efectos de su reposición con cargo a partir de la segunda reposición.

ARTICULO 49º: VIATICOS, MOVILIDAD EN COMISIONES DE SERVICIOS OTORGAMIENTO DE VIVIENDA POR TRASLADOS, GASTOS POR COMIDAS:

Los viáticos y movilidad para el personal en tránsito, alejado de su residencia habitual, en cumplimiento de Comisión de Servicios, se ajustará a las siguientes disposiciones:

A) VIATICOS:

Al personal que deba realizar traslados por comisiones de servicio se le reconocerá en concepto de viáticos las sumas efectivamente gastadas, y acreditadas con los comprobantes correspondientes a los gastos de traslados, comidas y alojamiento. La Empresa efectuará un adelanto suficiente para que el trabajador pueda atender dichos gastos y deberá rendirse cuenta del mismo con posterioridad al regreso.

B) COMPENSACION POR MOVILIDAD:

Se denomina Compensación por Movilidad, a la retribución de los gastos que el personal deba afrontar para trasladarse de un lado a otro siempre que la empresa no facilite el medio de transporte, en cumplimiento de misiones expresamente encomendadas por responsables facultados y serán percibidos de acuerdo con las disposiciones que se establezcan a tal efecto.

C) Otorgamiento de vivienda por traslado: la empresa se hará cargo de la vivienda del personal que sea trasladado exclusivamente por razones de servicio a más de 60 km, de su lugar de origen. Los gastos por servicios de gas, electricidad, teléfono, sanitarios y el mantenimiento de la vivienda en buen estado de conservación y uso estarán a cargo del empleado trasladado. La empresa podrá hacerse cargo de los gastos de traslado.

ARTICULO 50º: JARDIN MATERNO INFANTIL:

Todos los empleados o empleadas de la Compañía viudos/as o divorciados/as con hijos menores de cinco años a cargo podrán utilizar los servicios de una guardería o Jardín Maternal que será costeado en partes iguales entre los interesados y la Empresa.

El porcentaje que abone la empresa por tal concepto será un beneficio social contemplado en la ley 24.700.

La empresa reintegrará, contra entrega de comprobantes que cumplan con las normativas aplicables de facturación, hasta un valor del 50% siempre y cuando este valor no supere el 10% de la clase inicial 1 A.

ARTICULO 51º: BENEFICIOS AL PERSONAL

a) BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES:

La Empresa acordará con la entidad gremial el otorgamiento de becas a los hijos de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio (en un plazo no mayor de 60 días de la puesta en vigencia de este Convenio) para cursar estudios de enseñanza primaria y secundaria, siendo facultad de la empresa establecer anualmente la puesta en vigencia del sistema de becas de que se trata.

Las partes acuerdan la cantidad de 30 becas anuales, siendo su monto el 50% del nivel 1 A y las condiciones de su otorgamiento, postulación y adjudicación, como así también las obligaciones de los becados las que serán de determinadas en forma conjunta con el SUPOS.

b) ENTREGA DE UTILES

La Empresa se compromete a entregar al inicio de clases útiles escolares por un valor aproximado al 2% de la clase A1, a los hijos de los empleados que encuentren dentro de esta CCT que ingresen al jardín escolar y hasta el 9º año o su equivalente.

c) CANASTA NAVIDEÑA

La Empresa se compromete a entregar en el mes de diciembre de cada año a todo el personal que se encuentre encuadrado dentro de esta CCT una canasta navideña por un valor aproximado al 1.5% de la clase A1.

ARTICULO 52º: NATURALEZA DE LAS BECAS Y DE LOS GASTOS EN CAPACITACION:

Las partes aclaran expresamente que el beneficio social de las becas que se regulan en este Convenio, así como el otorgamiento o pago de cursos, libros, profesores, útiles, etc., para la capacitación y especialización del personal, o cuidado de los hijos, no tiene carácter remuneratorio a ningún efecto.

ARTICULO 53º: OBRA SOCIAL

Las partes convienen que las prestaciones médicos-asistenciales de cobertura de Obra Social para el personal de la Empresa deberá efectuarse de acuerdo con las pautas legales correspondientes.

La Empresa entregará en carácter de subsidio únicamente a la Mutual que utilice la Obra Social Sindical del Gremio firmante de este Convenio Colectivo, un porcentaje adicional del 3% de las remuneraciones sujetas aportes y contribuciones de la seguridad Social, respecto del total del Personal, a partir de la liquidación de haberes del mes de marzo de 2010.

ARTICULO 54º: APORTE SOLIDARIO SINDICAL.

Se establece en los términos del art. 37 de la ley 23.551 y del art. 9° de la Ley 14.250 una contribución solidaria a favor del SINDICATO UNICO DEL PERSONAL DE OBRAS SANITARIAS MENDOZA, a cargo de todos los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio y que no se encuentren afiliados al mismo de, equivalente al dos por ciento (2%) de las remuneraciones mensuales brutas que perciban, cuyo importe se aplicará a sostener los gastos de gestión y negociación de acuerdos y convenios colectivos que beneficia a todos los trabajadores, al sostenimiento de fines culturales y sociales, actuando la empresa como agente de retención de dichos fondos en los términos del art. 38 de la ley 23.551.

ARTICULO 55º: VIVIENDA VALOR LOCATIVO:

Cuando la Empresa, como accesorio al contrato de trabajo, suministre al trabajador el uso de vivienda, se sujetará a las siguientes condiciones y modalidades:

a) El interesado sólo podrá afectar la vivienda a uso personal y de su grupo familiar primario, comprometiéndose a su conservación y cuidado. Está absolutamente prohibido permitir su utilización por terceros;

b) Es causal particular para la desocupación de la vivienda el mal uso, descuido, violación de normas de vecindad y falta de aseo de las comodidades concedidas, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder;

c) En caso de rescisión del vínculo laboral, por cualquier causa, el trabajador deberá desocupar la vivienda dentro de los 60 días a partir del momento de notificada la desvinculación laboral.

d) En caso de fallecimiento del titular, el plazo para desocupar la vivienda por parte del grupo familiar primario se extenderá a 180 días.

e) El trabajador tomará a su cargo y como obligación ineludible abonar todos los servicios que se generen por el uso y goce de la vivienda asignada. La sola falta de cumplimiento de esta cláusula habilitará a la Empresa a pedir la restitución de la vivienda en forma inmediata y a exigir el pago de los gastos no abonados.

ARTICULO 56º: JUBILACION DEL TRABAJADOR.

Según la legislación vigente, o la que la sustituya en el futuro, el contrato de trabajo se extinguirá por jubilación del trabajador.

Intimación. Plazo de mantenimiento de la relación:

La empresa notificará a los empleados y comunicará al SUPOS tal circunstancia, un año antes de reunir alguno de los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, a fin de iniciar la constatación de aportes y demás trámites ante la ANSES. Reunidos los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador deberá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndose los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que la caja respectiva otorgue el beneficio y por un plazo máximo de un (1) año en un todo de acuerdo al art. 252 de la LCT

Concedido el beneficio, o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales.

La intimación a que se refiere el segundo párrafo de este artículo implicará la notificación del preaviso establecido por ley o disposiciones similares contenidas en otros estatutos, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual el empleador deberá mantener la relación de trabajo.

ARTICULO 57º: GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR JUBILACION

El personal dado de baja al acogerse a la Jubilación percibirá al retirarse una bonificación equivalente a DOS (2) meses de su última remuneración total mensual con exclusión de la parte proporcional que corresponda por Sueldo Anual Complementario, siempre que el trabajador tuviera un mínimo de DIEZ (10) años de antigüedad continuos o discontinuos en la Empresa.

Si tiene más de VEINTICINCO (25) años de antigüedad continuos o discontinuos la bonificación será de CINCO (5) meses.

ARTICULO 58º: COMISION PERMANENTE DE RELACIONES LABORALES CoPREL:

Créase una COMISION PERMANENTE DE RELACIONES LABORALES que estará constituida por dos (2) representantes de la organización gremial, y dos (2) representantes de la Empresa. Las decisiones que deba adoptar esta Comisión en todos los casos será por simple mayoría, en un tiempo prudencial y por escrito. Cuando las partes lo decidan se solicitará a la autoridad de aplicación la homologación de las resoluciones a las que se arribe.

Las condiciones, reglas y reuniones para su funcionamiento se tomarán de común acuerdo entre las partes, en las cuales podrán intervenir a pedido de las mismas y de acuerdo a los temas a tratar: técnicos, profesionales y asesores, pudiendo ser estos internos o externos.

Dentro de este ámbito créase la Comisión de Disciplina que se conformará con dos representantes de cada una de las partes

Funcionará dentro del ámbito de esta COPREL el Comité Mixto de Salud, Higiene y Seguridad.

ARTICULO 59º: FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA CoPREL

La CoPREL tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

a) Interpretar, con alcance general, la presente Convención Colectiva de Trabajo, reuniéndose con una frecuencia de 45 días o a pedido de cualquiera de las partes signatarias.

b) Los diferendos podrán ser planteados a la comisión por cualquiera de las partes.

c) La comisión podrá intervenir en controversias de carácter individual, con las siguientes condiciones: 1) la intervención se resuelve a pedido de cualquiera de las partes; 2) se hubiere sustanciado y agotado, previamente, el procedimiento de queja, establecido en la presente convención; 3) se trate de un tema regulado en la Convención Colectiva o norma legal o reglamentaria; 4) la intervención será de carácter conciliatorio y, los acuerdos a los que se arribe, podrán presentarse ante la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos hora vigentes sobre representación de intereses individuales por la asociación sindical, o los que puedan regir en el futuro; 5) si no se llegare a un acuerdo los interesados se atendrán a la legislación vigente.

d) La comisión podrá intervenir cuando se suscite una controversia o conflicto pluriindividual, por la aplicación de normas legales o convencionales, en cuyo caso se sujetará a las siguientes condiciones: 1) que la intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes; 2) que se trate de temas contemplados en la legislación vigente o en esta convención colectiva; 3) la intervención será de carácter conciliatorio y si se arribare a un acuerdo, éste podrá presentarse a la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos ahora vigentes sobre representación de intereses individuales por la asociación sindical, o los que puedan regir en el futuro; 4) si no se llegare a un acuerdo los interesados se atendrán a la legislación vigente. En cuyo caso:

1) Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar la intervención de la comisión definiendo con precisión el objeto del conflicto.

2) La Comisión en este caso actuará como instancia privada y autónoma de conciliación de los intereses de las partes, procurando un avenimiento de las mismas.

3) Mientras se substancie el procedimiento de autocomposición del conflicto previsto en el presente inciso e) que se extenderá por un plazo máximo de 10 días hábiles, las partes se abstendrán de adoptar medidas que afecten el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales en la Empresa. Asimismo, durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo adoptadas con anterioridad por la contraparte relacionadas con la causa de la controversia.

f) Será también función de la comisión: clasificar las nuevas tareas que se creen, reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de innovaciones tecnológicas o por cualquier otra causa, evaluar las cargas de trabajo para analizar los planteles, condiciones laborales y dotaciones necesarias, y analizar el impacto de las bajas o deterioro de la salud del personal que pusieran en riesgo la normal prestación del servicio para proponer soluciones en el marco de la política de empleo de la empresa. Las decisiones que adopte la Comisión al respecto quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo como parte integrante del mismo.

Asimismo, a pedido de cualquiera de las partes se reunirá la CoPREL con el fin de considerar los efectos derivados de las transformaciones tecnológicas, organizativas, modificaciones en la prestación del servicio, etc, que puedan llevarse a cabo en la Empresa y que modifiquen sustancialmente los derechos y obligaciones estipulados en este Convenio.

g) Analizar tareas cuando existan sospechas sobre su insalubridad, para mejorar las condiciones laborales evitando o disminuyendo los eventuales riesgos para el/la trabajador/a. Si no es posible técnica o económicamente podrá requerirse dictamen del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social acerca de su salubridad o insalubridad a los fines de la jornada, señalándose el tiempo o el plazo de esta calificación y medidas aconsejables para su levantamiento

h) Serán asimismo, funciones de la CoPREL analizar, en los supuestos de asistencia técnica, las condiciones laborales y de movilidad del personal en comisión.

i) La Comisión de Disciplina se convocará en forma inmediata, a fin de analizar y evaluar durante un plazo máximo de tres (3) días hábiles, cualquier caso relacionado con situaciones potenciales de sanciones y/o despidos del/la trabajador/a.

j) Se considerará como funciones de la CoPREL todas aquellas remisiones que efectúen los distintos artículos del texto convencional.

ARTICULO 60º: PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES O QUEJAS.

El trabajador que estime haber sido objeto de una sanción infundada o encontrarse afectado por la no aplicación o aplicación indebida, de las normas legales o convencionales que regulan la relación laboral, deberá plantear por escrito, la cuestión a la Gerencia de Recursos Humanos con copia al Jefe inmediato.

Esta Gerencia deberá: 1) firmar el recibido de una copia del reclamo que quedará en poder del trabajador; 2) resolver la cuestión en la medida de sus posibilidades y facultades; 3) de lo contrario consultar la cuestión con las áreas que puedan resolverlo y luego contestar al trabajador.

En caso de que la respuesta no satisfaga al trabajador; éste podrá plantear la cuestión, ante la representación sindical quien planteará el tema ante la máxima autoridad de Recursos Humanos.

Se considerará como negativa la falta de respuesta por lo menos durante diez (10) días hábiles en cada instancia.

ARTICULO 61º: LUGARES PARA EL DESARROLLO DE TAREAS SINDICALES

La Empresa facilitará un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal contemplando la modalidad de la prestación de los servicios, y las características del establecimiento.

ARTICULO 62º: LUGARES PARA EL DESARROLLO DE TAREAS DE CARACTER SOCIAL Y DE CAPACITACION:

La Empresa aportará locales e instrumentos para brindar beneficios sociales a su personal por medio de la actividad de carácter social y de capacitación que desarrolla tanto el Sindicato como la Mutual.

Asimismo la Empresa reconoce que el Sindicato, la FENTOS, el ICeFe y la Mutual mantienen una importante actividad de capacitación a través de los medios y programas que se acuerden oportunamente.

La Empresa, cuando lo considere conveniente encarará los programas de capacitación del personal a través de las Asociaciones Gremiales y/o Mutual y teniendo en vista los programas de capacitación ofrecidos por el ICEFe. A tal fin suministrará los medios a su alcance a efectos de lograr el máximo nivel del emprendimiento encarado.

ARTICULO 63º: CARTELERAS:

La Empresa colocará carteleras en sus distintas dependencias a los efectos de que la PARTE SINDICAL pueda colocar avisos sindicales para información al personal según la Recomendación Nº 143 de la O.I.T. (Art. 15º - inc. 3).

Asimismo la Empresa destinará carteleras a efectos de publicar información Institucional de importancia e interés para los empleados de la Empresa.

Solamente podrán exhibirse en dichas carteleras comunicados que lleven papel con membrete de la PARTE SINDICAL o con entidades relacionadas con el mismo y debidamente firmadas por las autoridades correspondientes.

ARTICULO 64º: INFORMACION

Para asegurar el cumplimiento de los fines compartidos por las partes, la Empresa mantendrá informados a la comisión directiva del S.U.P.O.S., acerca de aquellas medidas o decisiones que, por su particular importancia y permanencia, puedan afectar sustancialmente intereses fundamentales de los trabajadores, como es por ejemplo su trabajo.

En consecuencia, se mantendrán reuniones ordinarias trimestrales con la Comisión Directiva de la entidad gremial, o extraordinarias cuando las partes la convoquen en caso que por su urgencia y trascendencia institucional lo justifique.

ARTICULO 65º: BALANCE SOCIAL:

El balance Social tendrá implícito el temario obligatorio de la Ley 25.877 artículos 25, 26.

Semestralmente será preparado por la Empresa un Balance Social que reflejará los siguientes temas y que será comunicado previamente al S.U.P.O.S.

a) Empleo (Personal de Convenio)

- Evolución dotación de personal dentro del convenio.

- Evolución composición dotación dentro del convenio.

- Rotación del personal.

- Dotación por edad y sexo.

- Dotación por especialidad.

- Antigüedad del personal por composición.

- Evolución ausentismo por causa.

- Embargos.

- Reclamos judiciales por motivos.

b) Remuneraciones (Personal de Convenio)

Evolución salario promedio.

Evolución masa salarial promedio.

Personal distribuido por remuneraciones.

Ingreso bruto fijo promedio por nivel.

Evolución horas extras vs. evolución salarios totales.

Penetración salarios en niveles.

c) Beneficios Sociales;

d) Condiciones de trabajo;

e) Formación y Capacitación;

f) Relaciones profesionales;

- Detalles acuerdos en CoPREL.

- Detalles actas acuerdos consensuados.

g) Seguridad e Higiene y Medicina

- Evolución cantidad de accidentes.

- Días perdidos por accidente de trabajo.

- Exámenes preocupaciones por patologías detectadas.

- Porcentaje de incapacidades médicas.

- Cursos dictados, personal capacitado y horas insumidas.

- Elementos de seguridad entregados.

Las partes acuerdan que anualmente será preparado un balance anual que contenga la siguiente información:

Conforma al artículo 26 de la Ley 25.877:

a) Balance General Anual cuenta de ganancias y pérdidas notas complementarias cuadros anexos y memoria del ejercicio.

b) Estado y evolución económica y financiera de la Empresa.

c) Incidencia del costo laboral evolución de la masa salarial promedio. Su distribución según niveles y categorías

d) Personal efectivizado.

e) Régimen de pasantías y prácticas rentadas.

f) Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades inculpables.

g) Tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas.

h) Programas de innovación tecnológica y organizacional que impacten sobre la plantilla de personal o puedan involucrar modificación de condiciones de trabajo.

ARTICULO 66º: DEL DESEMPEÑO DE CARGOS EJECUTIVOS O REPRESENTATIVOS EN ASOCIACIONES PROFESIONALES Y MUTUALES DE TRABAJADORES CON PERSONERIA GREMIAL O EN ORGANISMOS O COMISIONES QUE REQUIERAN REPRESENTACION SINDICAL:

Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio. Fuero sindical:

Los trabajadores que se encontraren en las condiciones prevista en el presente capítulo y que por razón del desempeño de cargos, que impliquen legalmente estabilidad gremial, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas, que en ningún caso será inferior a un año.

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado período de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los arts. 214 y 215 segunda parte de la LCT, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical.

La Empresa mantendrá cuatro (4) licencias pagas para los representantes gremiales que no prestan servicios por el desarrollo de tareas sindicales. Se reconocen 10 (diez) días de permisos pagos de hasta un total de 7 (siete) días por año calendario a los delegados congresales que designe la parte Sindical para concurrir exclusivamente a los Congresos Ordinarios y Extraordinarios y a eventos deportivos que convoque la FeNTOS.

ARTICULO 67º: RECONOCIMIENTO GREMIAL Y CUOTA SINDICAL:

a) La Empresa reconoce al S.U.P.O.S. (Sindicato Unico Personal de Obras Sanitarias), como único representante de los trabajadores comprendidos en este Convenio con el sentido y alcance que se desprende de la Ley 23.551 de Asociaciones Gremiales y del capítulo 1 artículo 1 del actual estatuto del Sindicato único del Personal de Obras Sanitarias Mendoza.

b) La Empresa descontará la cuota mensual a los trabajadores afiliados al S.U.P.O.S., de acuerdo con la legislación vigente y el aporte solidario Sindical y efectuará los depósitos en las cuentas que corresponda dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas hábiles de efectuadas las retenciones.

PRECISIONES LEGALES

ARTICULO 68º: MENCION DE NORMAS LEGALES APLICABLES

En el presente Convenio se transcriben algunas disposiciones legales actualmente vigentes aplicables a las relaciones laborales del personal comprendido en el mismo, y las adecuaciones que en cada caso, se destacan.

Cualquier modificación a las normas legales que se transcriben en el presente Convenio, se aplicará automáticamente.

ARTICULO 69º: REGIMEN APLICABLE

Las partes dejan constancia que esta Convención Colectiva de Trabajo y las decisiones adoptadas en el órgano creado en materia de interpretación y autocomposición, constituyen la voluntad colectiva que, conjuntamente con la legislación laboral, es lo único aplicable a todos los trabajadores en relación de dependencia de la Empresa, quedando íntegro y totalmente sustituido y reemplazado el convenio Colectivo de Trabajo Nº 487/02, sus actas complementarias, acuerdos, ampliaciones que puedan haberse aplicado, reconocido o dispuesto en la actividad.

ARTICULO 70º: MODALIDADES DE CONTRATACION BENEFICIOS PERSONAL CONTRATADO:

Las funciones y tareas que sean propias y necesarias de la actividad que efectúa la empresa deberán ser realizadas por trabajadores en relación de dependencia directa de Obras Sanitarias Mendoza, salvo aquellas que de acuerdo a la legislación vigente o al presente Convenio puedan ser catalogadas de eventual.

Sin perjuicio de ello, en los casos en que se desempeñen en la empresa trabajadores cuyas condiciones no se encuentren reguladas por la presente convención, deberá darse intervención a la CoPREL para discutir la situación y en su caso fijar salarios y condiciones de los mismos. En caso de producirse una incorporación deberá prevalecer lo establecido en el artículo 32 del presente Convenio Colectivo de Trabajo con respecto a los hijos de empleados y/o jubilados.

ARTICULO 71º: VIATICOS, NATURALEZA JURIDICA:

Los viáticos establecidos en el presente convenio, cuando a los trabajadores no le resulte posible la presentación de los comprobantes de rendición de cuentas por razones atendibles, en ningún caso sufrirán descuentos ni carga social alguna al régimen de la seguridad social por no formar parte de la remuneración del trabajador, en un todo de acuerdo con el art. 106 in fine de la Ley de contrato de trabajo.

ARTICULO 72º: IMPLEMENTACION DE ADICIONALES REMUNERATIVOS:

Se deja expresamente establecido que el Directorio de la Empresa, en acuerdo con la CoPREL podrá elaborar, otorgar y poner en práctica Adicionales remunerativos al personal, en función de las necesidades del servicio.

HOMOLOGACION. EJEMPLARES.

ARTICULO 73º: HOMOLOGACION:

Atento a que las partes han optado por el procedimiento de negociación directa, como lo faculta, la legislación, y habiéndose alcanzado el acuerdo precedente, solicitan la homologación del mismo, de conformidad con las normas legales vigentes.

ARTICULO 74º: TEXTO DEFINITIVO:

Las partes acuerdan que cualquier error de redacción o de ordenamiento del presente podrá ser salvado en el momento de su presentación ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Si aún Homologado el presente Convenio Colectivo de Trabajo existiere cualquier problema de redacción, lo cual diera lugar a otra interpretación, las partes se comprometen a salvar tal situación a través de la CoPREL, la que posteriormente solicitará la homologación ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación.

ARTICULO 75º: Las partes acuerdan que a los fines de una convivencia armónica se hace necesario reservar el respeto mutuo entre jefaturas y trabajadores, como forma de evitar situaciones que configuren hechos conflictivo e imposibilite el normal desarrollo de las tareas diarias en los distintos sectores de la Empresa.

OBRAS SANITARIAS MENDOZA

ANEXO I

REGIMEN DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

TITULO I: OBJETO

ARTICULO 1º: La Asistencia y puntualidad requerida al personal para el cumplimiento de las funciones asignadas, como regulación propia de toda actividad empresaria, tiene como finalidad una más eficiente y justa conducción de sus estructuras funcionales.

TITULO II: DEBERES DEL PERSONAL

ARTICULO 2º: El personal de la Empresa está obligado a:

2.1.- La prestación personal del servicio, en las condiciones de horario y días que determine la Empresa a través de sus órganos competentes;

2.2.- Tomar servicio en el horario establecido para tal fin, siendo tardanzas después de diez (10) minutos de tolerancia, para registrar su ingreso diariamente; situación que de no ser respetada se atendrá a la siguiente normativa:

2.2.1.- Ante incumplimientos injustificados del horario de ingreso al trabajo en que incurra el personal, que superen las dos (2) tardanzas en el mes, o los treinta (30) minutos acumulados, en forma injustificada en el mes, serán sancionadas con apercibimiento, conforme el Régimen Disciplinario establecido en este Convenio.

2.2.2.- Superando las dos (2) y hasta un número de cuatro (4) tardanzas injustificadas en el mes, el empleado será pasible de sanciones consistentes en un (1) día de suspensión por las tardanzas acumuladas en ese mes y de las características enunciadas.

2.2.3.- Cuando se superen las cuatro (4) tardanzas injustificadas en el mes, la sanción disciplinaría consistirá en dos (2) días de suspensión por cada una de aquellas en las que se incurra.

2.2.4.- Cuando en los últimos doce (12) meses anteriores al incurrir en una nueva tardanza injustificada, se superen las siete (7) tardanzas en tal carácter, se aplicarán dos (2) días de Suspensión por cada tardanza.

2.3.- Observar una asistencia diaria para el cumplimiento de sus obligaciones laborales, apropiada a las exigencias de las actividades desarrolladas en la Empresa, máxime considerando el Servicio prestado por la Empresa, y ajustado a las disposiciones que a continuación se indican:

3.1.- Toda inasistencia por razones particulares deberá ser autorizada con veinticuatro (24) horas de anticipación por el Jefe inmediato superior. Si los motivos que justifiquen la inasistencia resultaren probadamente imprevisibles al momento de producirse, ésta podrá justificarse dentro de la jornada laboral en que se incurrió en la inasistencia. En todos los casos la justificación de Inasistencia deberá corresponder a razones particulares atendibles, dentro de un claro criterio de razonabilidad.

2.3.2.- Situación que de no ser respetada por algún empleado el mismo se atendrá a la siguiente normativa: Por cada día de inasistencia injustificada se aplicará una sanción consistente en un (1) día de suspensión; dejándose expresamente aclarado que al acumular la tercera (3º) inasistencia injustificada en forma continua, se procederá a emplazar al causante bajo apercibimiento de encuadrarlo en Abandono de Servicio, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que la empresa decida aplicar.

2.3.3.- Cuando en los últimos doce (12) meses inmediato anteriores a la ocurrencia en una nueva inasistencia injustificada, se superen las cinco (5) inasistencias de tal carácter se aplicarán tres (3) días de suspensión por cada día de inasistencia,

ARTICULO 3º: Serán consideradas causales de justificación de inasistencias, y los empleados tienen derecho a las inasistencias correspondientes con goce o sin goce de haberes, según corresponda, las previstas en el presente Convenio.

ARTICULO 4º: El horario de entrada y salida del personal se controlará por registro en las tarjetas de reloj - control o cualquier otro medio que se instrumente, en todas las Dependencias de la Empresa. La Gerencia de Recursos Humanos realizará el control de asistencia y puntualidad y resolverá los incumplimientos injustificados que detecte.

TITULO III: ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES

ARTICULO 5º: Asignar las atribuciones y responsabilidades de justificación de inasistencias y tardanzas a la Gerencia de Recursos Humanos, previo informe de los Gerentes o Jefes: debiendo atenerse, en principio, a las prescripciones contenidas en el Régimen de Disciplina en cuanto a facultades para la aplicación de Sanciones.

ARTICULO 6º: Todo tipo de inasistencias (justificadas o no) y cualquiera fueran las causales que la motivaron, serán registradas en el legajo personal del causante; siendo responsabilidad de cada Jefatura arbitrar los medios para que toda documentación probatoria en tal sentido, sea cursada a la Gerencia de Recursos Humanos para su archivo pertinente.

ARTICULO 7º: Los Responsables de las distintas Dependencias de la Empresa delegarán en empleados de las mismas las tareas de control e información de asistencia del personal en cada uno de los Establecimientos y Oficinas que por su ubicación física, no puedan ser controlados directamente por las jefaturas. La nómina de empleados encargados de esas tareas, deberá ser comunicada a la Gerencia de Recursos Humanos dentro de los diez (10) días de aprobado y dado a conocer el presente Convenio, nómina que deberá ser mantenida actualizada en forma permanente y los que deberán ser formados, capacitados en temas laborales o atenientes al trabajo que realizarán.

OBRAS SANITARIAS MENDOZA

ANEXO II

REGIMEN DE DISCIPLINA

TITULO I: OBJETO

ARTICULO 1º : La disciplina, como regulación normada de conducta, tiene como finalidad el logro de una actividad ajustada al orden y la armonía dentro del grupo de trabajo.

TITULO II: DEBERES DEL PERSONAL

ARTICULO 2º: Sin perjuicio de los deberes establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo en los Arts. 84 a 89 y otros que particularmente impongan las Leyes, Decretos y Resoluciones especiales, serán consideradas, especialmente, como actividades incompatibles con la condición de empleado de la Empresa, las siguientes:

2.1.- Prestar servicios, remunerados o no, asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar o representar a personas físicas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Empresa o que sean proveedoras o contratistas de la misma;

2.2.- Aceptar dádivas, obsequios o recompensas privadas con motivo de actos inherentes a sus funciones;

2.3.- Dar a conocer actos o documentos que, por su naturaleza, exijan reserva o bien que siendo de trámite normal se encuentren pendientes de resolución;

2.4.- Recibir, directa o indirectamente, beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias, adjudicaciones o cualquier otro tipo de acto celebrado u otorgado por la Empresa;

2.5.- Utilizar con fines particulares los elementos de transporte y útiles de trabajo propiedad de la Empresa sin autorización;

2.6.- Obtener recomendaciones o hacer valer influencias para resolver cuestiones vinculadas a la relación de trabajo o a consecuencia de la misma;

2.7.- No poner en conocimiento de las autoridades de la Empresa todo acto o procedimiento que cause o pueda causar perjuicio al patrimonio o a los intereses de la misma;

2.8.- Cometer o propiciar delitos contra la Empresa o terceros;

2.9.- Ejecutar, por acción u omisión, actividades que de algún modo, impliquen colisión entre los intereses personales y los de la Empresa.

ARTICULO 3º: En los lugares de trabajo, el personal no podrá:

3.1.- Atender asuntos particulares, tengan o no carácter comercial;

3.2.- Realizar propaganda o acción política;

3.3.- Comprar o vender cosas, ni entre empleados ni a terceros;

3.4.- Permanecer con vestimenta indecorosa o realizar actos contrarios a la moral y a las buenas costumbres

TITULO III: SANCIONES

ARTICULO 4º: El incumplimiento de los deberes y/o la comisión de los actos indicados en los artículos 2º y 3º o de los que resulten en general de la naturaleza de la relación laboral, sean consecuencia de leyes estatutos profesionales o convenciones colectivas o la reglamentación de la presente, dará lugar a la aplicación de las siguientes sanciones, sin que esta enumeración signifique prioridad alguna de aplicación:

4.1.- Apercibimiento por escrito.

4.2.- Suspensión, de hasta treinta (30) días corridos (sin percepción de haberes).

4.3.- Despido.

ARTICULO 5º: Para la aplicación de las sanciones anteriores se tendrán en consideración la naturaleza y gravedad de la falta, la repercusión de la misma en la Empresa y en terceros y los antecedentes de conducta del autor.

ARTICULO 6º: Las distintas sanciones disciplinarias enumeradas en el Artículo 4º precedente, serán aplicadas por la Gerencia de Recursos Humanos, notificadas en forma fehaciente y registrada en el legajo personal del empleado.

ARTICULO 7º: En casos excepcionales, cuando la gravedad de la falta, las circunstancias del caso o el lugar de trabajo lo requieran, los Jefes inmediatos podrán suspender preventivamente al imputado, debiendo remitir dentro de las veinticuatro (24) horas los antecedentes a la Gerencia de Recursos Humanos.

ARTICULO 8º: En ningún caso, vista la dispersión geográfica y funcional de la Empresa y teniendo presente la reserva de facultades sancionatorias que aquí se efectúa a favor de la Gerencia de Recursos Humanos, y con la finalidad cierta de utilizar un criterio homogéneo en la aplicación de las medidas, la no aplicación de sanciones en forma inmediata al hecho podrá ser entendida o alegada como argumento contra la aplicación o como reconocimiento tácito de falta de gravedad o como quebrantamiento del principio de contemporaneidad entre la falta y la sanción.

ARTICULO 9º: Para la aplicación de sanciones disciplinarias, como el despido del trabajador será necesario realizar un sumario previo cuyo resultado del mismo se hará conocer en la CoPREL donde se desprenderá la decisión final.

ANEXO III

JEFATURAS Y SUPERVISORES QUE DEBERAN
CUMPLIR DEDICACION FUNCIONAL COMO SE
ESTABLECE EN EL ART. 43 ADICIONALES:

Jefe Servicios Internos a Redes: Depende del Gerente de Servicios Internos y tiene a cargo al Supervisor de Servicios Internos a Redes.

Jefe de Dpto. Operativo interior: Depende del Gerente de Explotación y tiene a su cargo a los Jefes de Unidades Operativas.

Jefe de Recaudación: Depende del Jefe de Departamento de Administración de Ventas y tiene a su cargo al Supervisor de Recaudación.

Jefe de Dpto. Planificación y Proyecto: Depende del Gerente de Ingeniería y tiene a su cargo los ingenieros de área.

Jefe de Oficina Comercial Gran Mendoza: Depende del Gerente Comercial y tiene a su cargo a los Supervisores de Atención al público y Escribanía.

Jefe Zonal: Depende del Gerente Comercial y tiene a su cargo a Jefes y Supervisores de Unidades Operativas.

Jefe de Recupero Judicial: Depende del Gerente Comercial.

Jefe de Facturación: Depende del Jefe de Departamento de Administración de Ventas y tiene a su cargo al Supervisor de Facturación.

Jefe de Mantenimiento Electromecánico: Depende del Jefe de Dpto. Operativo interior y tiene a su cargo al Capataz de su área.

Jefe de Dpto. Laboratorio: Depende del Gerente de Ingeniería y tiene a su cargo los Jefes de área.

Jefe Operativo Zona Este: Depende del Jefe de Dpto. Operativo interior y tiene a su cargo a los capataces de cada actividad operativa.

Jefe de Dpto. Administración de Ventas: Depende del Gerente Comercial y tiene a cargo a los Jefes de facturación y Recaudación.

Jefe de Cuentas a Pagar: Depende del Jefe de Dpto. de Administración Contable e impuestos.

Jefe de Control de Gestión: Depende del Gerente General y tiene a su cargo los Analistas de área.

Jefe de Oficina Comercial: Depende del Jefe de Dpto. Zonal y tiene a su cargo a los Supervisores de Oficinas Comerciales del Este y Sur.

Jefe de Compras y Almacenes: Depende del Gerente de Finanzas y tiene a su cargo a los Supervisores de Compras y Almacenes.

Jefe de Dpto. RRHH: Depende del Gerente de RR.HH. y tiene a su cargo a los sectores de Capacitación y Medicina Laboral.

Responsable de Compensaciones: Depende del Gerente de RR.HH. y tiene a su cargo los analistas de área.

Jefe de Finanzas: Depende del Gerente de Finanzas y tiene a su cargo al Tesorero.

Jefe Operativo (Redes de Cloacas): Depende del Jefe de Dpto. de Redes de Gran Mendoza y tiene a su cargo al Supervisor y Capataces de área.

Jefe de Dpto. Administración Contable e Impuestos: Depende del Gerente de Finanzas y tiene a su cargo a los Jefes de Contabilidad y Cuentas a pagar.

Jefe de Dpto. Sistemas y Telecomunicaciones: Depende del Gerente de Finanzas y tiene a su cargo a los Jefes Desarrollo y Tecnología.

Jefe de Dpto. ABC: Depende del Gerente comercial y tiene a su cargo a los Supervisores de ABC y SIG.

Jefe Operativo (Unidad Alta Montaña): Depende del Jefe Dpto. Operativo interior y tiene a su cargo al capataz de área.

Jefe Operativo (Lavalle): Depende del Jefe Dpto. Operativo Interior y tiene a su cargo al Capataz de área.

Jefe Operativo (Zona Sur-San Rafael): Depende del Jefe de Dpto. Operativo Interior y tiene a su cargo a Supervisores y Jefes Operativos del resto de U.O. Sur.

Jefe Operativo (Malargüe): Depende del Jefe Dpto. Operativo Interior y tiene a su cargo al Capataz de área.

Jefe Operativa Zona Centro: Depende del Jefe de Dpto. Operativo Interior y tiene a su cargo a Supervisores y Capataces de área.

Jefe de Tecnología y Comunicación: Depende del Jefe de Dpto. Sistema y Telecomunicaciones y tiene a cargo a los técnicos en sistemas.

Jefe Operativo (Gral. Alvear): Depende del Jefe Dpto. Operativo Interior y tiene a su cargo al Capataz de área.

Jefe Dpto. Producción: Depende del Gerente de Explotación y tiene a cargo al Jefe de Plantas y a los Supervisores de Plantas Potabilizadoras.

Jefe Dpto. Redes de Gran Mendoza: Depende del Gerente de Explotación y tiene a su cargo a los Jefes de Redes, Supervisor de Obras y SIC.

Jefe Operativo (Redes de Agua): Depende del Jefe de Dpto. Redes de Gran Mendoza y tiene a su cargo al Supervisor de Redes de agua y Capataces de área.

Jefe de Plantas: Depende del Jefe de Dpto. Producción y tiene a su cargo a los Supervisores de Plantas.

Jefe de Dpto. Planeamiento y Control: Depende del Gerente Comercial y tiene a su cargo al Supervisor de Planeamiento y Control.

Jefe de Contabilidad: Depende del Jefe de Dpto. de Administración Contable e Impuestos y tiene a su cargo a los Analistas de área.

Supervisores de Plantas: Dependen del Jefe de Plantas y tienen a su cargo los Capataces de área.

Jefe de Parque Móvil: Depende del Gerente de Servicios Internos y tiene a su cargo al Supervisor de Parque Móvil.

Supervisores:

Perforaciones: Depende del Jefe de Departamento Producción y tiene a su cargo a los operarios del área.

Red de Agua y Cloaca Tunuyán: Depende del Jefe de U.O. Zona Centro y tiene a su cargo a los operarios de área.

Red de Cloaca Alto Godoy: Depende del Jefe Operativo —Redes Cloacas— y tiene a cargo los Capataces de área.

Unidad Operativa Zona Sur: Depende de Jefe Operativo (Zona Sur-San Rafael) y tiene a cargo los Capataces de área.

Red de Agua y Planta Potabilizadora Malargüe: Depende del Jefe Operativo U.O. Malargüe y tiene a su cargo a los operarios de área.

Red de Cloacas y Plantas Depuradoras San Rafael: Depende del Jefe Operativo U.O. San Rafael y tiene a su cargo a los operarios de área.

Gral. de Red de Agua Alto Godoy: Depende del Jefe Operativo —Redes aguas— y tiene a cargo los Capataces de área.

Gral. de Red de Agua Zona Este: Depende del Jefe de U.O. Zona este y tiene a cargo los Capataces de área.

Almacenes Alto Godoy: Depende del Jefe de Compras y Almacenes y tiene a su cargo a los operarios del área.

Call Center: Depende del Jefe de Dpto. Tecnología y Comunicaciones y tiene a cargo a los operadores del área y back office.

Tesorero: Depende del Jefe de Finanzas y tiene a su cargo al Analista de su área.

De efluentes industriales: Depende del Jefe de Dpto. de Producción y tiene a su cargo a los Técnicos de Efluentes Industriales.

## MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**SECRETARIA DE TRABAJO**

**Resolución Nº 90/2010**

**CCT N° 575/2010**

**Registros Nº 197/2010; Nº 198/2010; Nº 199/2010; Nº 200/2010; Nº 201/2010; Nº 202/2010 y Nº 203/2010**

Bs. As., 4/2/2010

VISTO el Expediente Nº 1.311.102/09 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 125/126, obra el Acuerdo celebrado entre la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES y la CAMARA DE LA INDUSTRIA CERVECERA ARGENTINA conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que mediante dicho acuerdo, establecen prorrogar la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo Nº 482/07 y pactan el pago de una suma no remunerativa extraordinaria.

Que posteriormente a la realización de dicho Acuerdo se celebró el Convenio Colectivo de Trabajo que renueva a su antecesor Nº 482/07, obrante a fojas 345/360 suscripto por la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES, por el sector gremial y la CAMARA DE LA INDUSTRIA CERVECERA ARGENTINA.

Que el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo regirá a partir del 1º de Julio del 2009, tal como surge del Acta Aclaratoria obrante a fojas 398, en la cual indican expresamente que dejan sin efecto la extensión de la prórroga del CCT 482/07 establecida en el acuerdo obrante a fojas 125/126, que por este acto se homologa.

Que respecto de lo previsto en los artículos 39º LICENCIA ANUAL ORDINARIA y 41º DESDOBLAMIENTO DE LA LICENCIA del Convenio Colectivo de Trabajo, se hace saber a las partes que la homologación del presente, en ningún caso exime al empleador de solicitar previamente ante la autoridad laboral la autorización administrativa que corresponda conforme lo establecido en el artículo 154 del Ley de Contrato de Trabajo y de obtener la expresa conformidad por parte de los trabajadores según lo previsto en el artículo 164 de dicha norma.

Que a fojas 341/343 obra el Acuerdo celebrado entre la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES y la CAMARA DE LA INDUSTRIA CERVECERA ARGENTINA conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que bajo dicho acuerdo las partes convienen un ajuste en los ingresos para los trabajadores comprendidos en el CCT Nº 482/07, previendo que todas las empresas a las cuales se les aplique dicho convenio, mediante acuerdos complementarios al presente, establecerán aquellos aspectos que deban ser adecuados a las diversas realidades empresariales.

Que atento a que la fecha de celebración del acuerdo precitado es posterior a la fecha de celebración del Convenio Colectivo que se homologa por el presente, se considera que el acuerdo referido se suscribe en el marco de dicho Convenio, el cual renueva al Nº 482/07 citado por las partes.

Que a fojas 17/25, a fojas 70/75 y a fojas 76 del Expediente Nº 1.345.328/09 agregado como foja 393 al Expediente Nº 1.311.102/09, a fojas 19/21 y a fojas 48 del Expediente Nº 1.349.371/09 agregado como foja 394 al principal, a fojas 6/8 y a fojas 30 del Expediente Nº 1.349.368/09 agregado como foja 395 al principal, a fojas 36/54 del Expediente Nº 1.349.373/09 agregado como foja 396 al principal y a fojas 35, 35 vuelta, 36 y 36 vuelta del Expediente 1.349.370/09 agregado como foja 397 al principal, obran los Acuerdos salariales complementerios del Convenio Colectivo que por el presente se homologa, celebrados por la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES por el sector gremial, y las empresas CERVECERIA Y MALTERIA QUILMES SOCIEDAD ANONIMA, INDUSTRIAL, COMERCIAL, AGRICOLA Y GANADERA, MALTERIA PAMPA SOCIEDAD ANONIMA, TAI PAN MALTING SOCIEDAD EN COMANDITA POR ACCIONES, CERVECERIA ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA ISENBECK, y CARGILL SOCIEDAD ANONIMA COMERCIAL E INDUSTRIAL, respectivamente.

Que en relación en la "SEGUNDA ASIGNACION ASISTENCIAL NO REMUNERATIVA" prevista en los acuerdos precitados, debe tenerse presente que la atribución de carácter no remunerativo a conceptos que componen el ingreso a percibir por los trabajadores es, en principio, de origen legal y de aplicación restrictiva. Correlativamente la atribución autónoma de tal carácter es excepcional y, salvo en supuestos especiales legalmente previstos, debe tener validez transitoria.

Que en función de ello, se indica que en eventuales futuros acuerdos las partes deberán establecer el modo y plazo en que dichas sumas cambiarán tal carácter.

Que sin perjuicio de la homologación que por este acto se dispone, en virtud del contenido del artículo 14º del acuerdo obrante a fojas 17/25 del Expediente Nº 1.345.328/09 agregado como foja 393 al principal referido a "Ticket Restaurant", corresponde señalar que la Ley Nº 26.341 derogó el inciso c) del artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, determinando que los valores abonados al momento de su entrada en vigencia mediante vales alimentarios se transformarían en conceptos remunerativos conforme el cronograma establecido por su Decreto Reglamentario Nº 198/08.

Que en consecuencia y conforme el cronograma establecido en dicha normativa, las partes deberán tener presente que a la fecha de celebración del acuerdo de referencia dicho rubro ha adquirido de pleno derecho carácter remuneratorio.

Que el ámbito de aplicación de los instrumentos a homologarse se corresponden con la actividad principal de la cámara empresaria y las empresas signatarias y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que las partes poseen acreditada la representación que invocan ante esta Cartera de Estado y ratifican en todos sus términos los mentados acuerdos y Convenio Colectivo de Trabajo.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando los instrumentos precitados, por intermedio de la Dirección de Regulaciones del Trabajo se procederá a evaluar la pertinencia de efectuar el cálculo de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescrito por el Artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que la Asesoría Técnico Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto Nº 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE TRABAJO
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Declárase homologado el Acuerdo celebrado entre la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES por el sector gremial y la CAMARA DE LA INDUSTRIA CERVECERA ARGENTINA por el sector empleador, obrante a fojas 125/126 del Expediente Nº 1.311.102/09, conforme lo dispuesto por la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2º — Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 345/360, por el cual se renueva el Convenio Colectivo de Trabajo Nº 482/07 celebrado entre la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES por el sector gremial y la CAMARA DE LA INDUSTRIA CERVECERA ARGENTINA por el sector empleador, como así también el Acta Aclaratoria obrante a foja 398 del Expediente Nº 1.311.102/09.

ARTICULO 3º — Declárase homologado el Acuerdo salarial complementario al Convenio Colectivo de Trabajo que se homologa en el artículo precedente, celebrado entre la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES por el sector gremial y la CAMARA DE LA INDUSTRIA CERVECERA ARGENTINA obrante a fojas 341/343 del Expediente Nº 1.311.102/09.

ARTICULO 4º — Declárense homologados los Acuerdos celebrados entre la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES por el sector gremial, y la empresa MALTERIA QUILMES SOCIEDAD ANONIMA, INDUSTRIAL, COMERCIAL, AGRICOLA Y GANADERA, obrantes a fojas 17/25, a fojas 70/75 y a fojas 76 del Expediente Nº 1.345.328/09 agregado como foja 393 al Expediente Nº 1.311.102/09.

ARTICULO 5º – Declárense homologados los Acuerdos celebrados entre la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES por el sector gremial y la empresa MALTERIA PAMPA SOCIEDAD ANONIMA, obrantes a fojas 19/21 y a fojas 48 del Expediente Nº 1.349.371/09 agregado como foja 394 al Expediente Nº 1.311.102/09.

ARTICULO 6º — Declárense homologados los Acuerdos celebrado entre la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES por el sector gremial y la empresa TAI PAN MALTING SOCIEDAD EN COMANDITA POR ACCIONES, obrantes a fojas 6/8 y a fojas 30 del Expediente Nº 1.349.368/09 agregado como foja 395 al Expediente Nº 1.311.102/09.

ARTICULO 7º — Declárase homologado el Acuerdo celebrado entre la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES por el sector gremial y la empresa CERVECERIA ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA ISENBECK, obrante a fojas 36/54 del Expediente Nº 1.349.373/09 agregado como foja 396 al Expediente Nº 1.311.102/09.

ARTICULO 8º — Declárase homologado el Acuerdo, celebrado entre la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES por el sector gremial y la empresa CARGILL SOCIEDAD ANONIMA COMERCIAL E INDUSTRIAL, obrante a fojas 35, 35 vuelta, 36 y 36 vuelta del Expediente 1.349.370/09 agregado como foja 397 al Expediente Nº 1.311.102/09.

ARTICULO 9º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que el Departamento Coordinación registre el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 345/360 conjuntamente con el Acta Aclaratoria obrante a fojas 398, los acuerdos obrantes a fojas 125/126, 341/343, 17/25 del Expediente Nº 1.345.328/09 agregado como foja 393 al Expediente Nº 1.311.102/09, 70/75 del Expediente Nº 1.345.328/09 agregado como foja 393 al Expediente Nº 1.311.102/09, 76 del Expediente Nº 1.345.328/09 agregado como foja 393 al Expediente Nº 1.311.102/09, 19/21 del Expediente Nº 1.349.371/09 agregado como foja 394 al Expediente Nº 1.311.102/09, 48 del Expediente Nº 1.349.371/09 agregado como foja 394 al Expediente Nº 1.311.102/09, 6/8 del Expediente Nº 1.349.368/09 agregado como foja 395 al Expediente Nº 1.311.102/09, 30 del Expediente Nº 1.349.368/09 agregado como foja 395 al Expediente Nº 1.311.102/09, 36/54 del Expediente Nº 1.349.373/09 agregado como foja 396 al Expediente Nº 1.311.102/09 y 35, 35 vuelta, 36 y 36 vuelta del Expediente Nº 1.349.370/09 agregado como foja 397 al Expediente Nº 1.311.102/09.

ARTICULO 10. — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 11. — Notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de efectuar el cálculo de la Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de conformidad a lo establecido en el Artículo 245 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 12. — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación gratuita del Convenio Colectivo de Trabajo, Acuerdos, Acta Aclaratoria homologados y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5° de la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 13. — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente Nº 1.311.102/09

Buenos Aires, 8 de febrero de 2010

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST Nº 90/10, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 345/360 y 398. Asimismo se ha tomado razón de los acuerdos obrantes a fojas 125/126 del expediente de referencia; a fojas 341/343 del expediente principal; a fojas 17/25, 70/75 y 76 del Expediente Nº 1.345.328/09 agregado como foja 393 al expediente principal; a fojas 19/21 y 48 del Expediente Nº 1.349.371/09 agregado como foja 394 al expediente principal; a fojas 6/8 y 30 del Expediente Nº 1.349.368/09 agregado como foja 395 al expediente de referencia; a fojas 36/54 del Expediente Nº 1.349.373/09 agregado como foja 396 al expediente principal y a fojas 35, 35 vuelta, 36 y 36 vuelta del Expediente Nº 1.349.370/09 agregado como foja 397 al expediente Nº 1.311.102/09, quedando registrados con los números 575/10, 197/10, 198/10, 199/10, 200/10, 201/10, 202/10 y 203/10 respectivamente. — JORGE ALEJANDRO INSUA, Registro de Convenios Colectivos, Departamento Coordinación - D.N.R.T.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA CERVECERA y MALTERA
JULIO DE 2009

PREAMBULO

Los representantes de la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines y los de la Cámara de la Industria Cervecera Argentina se avienen a celebrar esta nueva convención colectiva de trabajo con la intención de regular las relaciones entre las empresas de la industria con el personal y las asociaciones profesionales de trabajadores, por el período acordado en la misma, ratificando en forma expresa el preámbulo de la C.C.T. Nº 482/07 que a continuación se transcribe:

"Las partes firmantes de este convenio son conscientes de la imperiosa necesidad que tienen las empresas de integrarse activamente al mercado de consumo, tanto regional como internacional, y que la incorporación de nuevos sistemas de trabajo como de tecnología, constituyen una condición para el crecimiento también de la economía nacional. Es un derecho y una obligación garantizar y estimular la integración a los mercados nacionales e internacionales, para lo cual se deberá propender a realizar los cambios y ajustes pertinentes, teniendo presente que en la medida que afecte las condiciones de trabajo deberá ser evaluado desde los puntos de vista técnico, económico y social.

La industria cervecera y maltera presenta hoy un alto nivel de complejidad debido a la constitución de un mercado cada vez más exigente en lo que se refiere a los requerimientos, cada vez mayores, de los consumidores finales.

Con la apertura económica ocurrida en los años recientes, también la industria nacional ha sido súbitamente insertada en este contexto debiendo rediseñar urgentemente sus estrategias y recuperar los espacios de eficiencia a través de una completa revisión de las condiciones tecnológicas y de las estructuras organizativas existentes con las cuales opera.

La creación del Mercosur, si bien por un lado representa una indiscutible oportunidad de crecimiento en términos de economía de escala e intercambio preferencial, por otro anticipa y acentúa, ya en un ámbito territorial delimitado, la diferencia de productividad entre las industrias de los países miembros.

A fin de dar cumplimiento a estos objetivos, y como único modo de obtener los elevados niveles de calidad que demandarán los clientes derivados de este proceso de integración, es imprescindible trabajar para lograr una mejora continua de la capacidad competitiva de las empresas, mejora que sólo se podrá obtener con una fluida y flexible relación laboral entre las empresas y los sindicatos de la actividad, que deberán adecuar sus cuerpos orgánicos a la actual dimensión de las empresas ante la nueva realidad de la fuerza laboral afectada a la actividad.

Es posible superar ese desafío exitosamente, pero ello requerirá de un proceso de profunda interacción de las empresas con su personal, y las asociaciones gremiales que los agrupan, siendo la participación de ellas esencial para la permanencia y crecimiento de las empresas en un mundo cada vez más competitivo.

Esta realidad supone también una firme voluntad de cambio y la continua evolución de las personas involucradas para un mejor desempeño en el trabajo, que en definitiva debe redundar en una superior calidad de vida.

La coyuntura nacional e internacional existente en estos momentos, no hace perder de vista, sin embargo, a las partes signatarias de este convenio, que la actual relación armoniosa y fluida entre ambas, es producto de muchos años de esfuerzo y concesiones recíprocas que son los que posibilitaron el crecimiento innegable de la capacidad de producción, productividad y rentabilidad de las empresas cerveceras. Por tal causa, las partes signatarias ratifican, en estos tiempos de cambios, la firme voluntad de continuar prestando especial atención a la formación humana y técnica del personal, al reconocimiento del trabajo como actividad que dignifica al hombre y a propender a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Por tanto el objetivo común, orientado a la defensa de los intereses compartidos de empresa, trabajadores y sindicatos, resulta ser el de mejorar en breve tiempo los estándares internacionales en términos de calidad, precio, servicio, satisfacción al cliente, con organizaciones modernas, eficientes y adecuadas a la coyuntura que se presenta, sin menoscabar, por ello, los derechos de los trabajadores y asociaciones gremiales que los representan.

Entre los factores de éxito que pueden asegurar la obtención de este resultado se destacan los siguientes: evolución constante del producto con características de calidad y técnicas coherentes con las tendencias internacionales; sistemas de producción con contenidos tecnológicos adecuados; adaptabilidad de la gestión de los factores de producción; máxima utilización de las instalaciones que permita la recuperación de las inversiones y la eliminación de las ineficiencias; diálogo abierto y sistemático entre la empresa y el sindicato como legítimo representante del personal; y estructuras empresariales y sindicales modernas y eficientes."

TITULO 1

PARTE GENERAL

PARTES INTERVINIENTES

Artículo 1º: El presente Convenio Colectivo de Trabajo se celebra entre la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines, en adelante F.A.T.C.A. y la Cámara de la Industria Cervecera Argentina.

PLAZO DE VIGENCIA

Artículo 2º: El presente C.C.T. comenzará a regir desde el 1º de julio de 2009, finalizando el día 31 de marzo del año 2012. Las partes expresamente acuerdan que las eventuales prórrogas del presente C.C.T. sólo se realizarán mediante acuerdo expreso de las mismas.

AMBITO GEOGRAFICO

Artículo 3º: El presente Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación en todo el territorio de la Nación Argentina.

AMBITO PERSONAL

Artículo 4º: El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá validez para toda la industria cervecera, maltera y afines, y rige para las personas que presten servicios en relación de dependencia en o para los establecimientos y/o fábricas de las empresas Cerveceras y/o Malteras de la República Argentina.

Quedan comprendidos en el presente convenio los dependientes de aquellos establecimientos cuya actividad principal sea la de gestionar ventas y/o cobranzas de los productos elaborados y/o comercializados por los establecimientos de las empresas cerveceras y/o malteras, visitando efectivamente clientes.

La presente convención colectiva es de aplicación a todo el personal jornalizado y mensualizado dependiente de las empresas. Queda asimismo comprendido el personal auxiliar de compras, y el personal administrativo y técnico que no esté expresamente excluido en el presente convenio. Los capataces también quedan incluidos en esta convención.

Quedan excluidos expresamente del presente convenio el personal superior, los jefes, supervisores, y/o todo otro personal de mando, profesionales universitarios, especialistas en sistemas de instrumentación y control y demás analistas, compradores, secretarias, el personal de Relaciones Industriales, Sistemas y el departamento de Control de Calidad y trabajos de acopio y clasificación de semillas como actividades concurrentes comprendidas en el Régimen del Trabajo Rural.

Quedan excluidos también del convenio los ejecutivos de ventas, vendedores de clientes especiales, supervisores, jefes y demás cargos jerárquicos y/o de mando del personal de ventas.

Están expresamente excluidos los empleados de empresas de servicio especializadas que no correspondan a las actividades normales y específicas mencionándose como ejemplo las siguientes: construcción, montaje, reparación y modificación de obras civiles, seguridad física y patrimonial, mantenimiento de predios, limpieza en general, preparación, distribución y servicios de comidas, servicios médicos y de enfermería, y servicio de informática.

Con relación a aquel personal actualmente incluido dentro del convenio colectivo de aplicación, y que en virtud de lo establecido en el presente artículo quedase excluido del mismo, las empresas acuerdan priorizar la asignación de otras tareas, siempre que ésta sean compatibles y/o asimilables a sus conocimientos, habilidades y destrezas, en virtud de lo cual las empresas, en la medida de lo posible, se comprometen a capacitar a dicho personal para favorecer su reubicación laboral.

DISPOSICIONES ANTERIORES

Artículo 5º: La firma del presente convenio colectivo de trabajo impone la adecuación y/o la reelaboración de la totalidad de los acuerdos anteriores a 1997 y los pactos de carácter preexistente a 1997, por resultar el contenido y alcance del mismo, interpretación auténtica del interés tenido en cuenta por las partes contratantes.

Por lo tanto, desde la entrada en vigencia de este nuevo convenio toda práctica, beneficio, disposición, norma o prescripción que tuviera su causa en acuerdos entre las partes signatarias de este convenio y/o entre la F.A.T.C.A. y/o las asociaciones sindicales adheridas a la F.A.T.C.A. y/o cualquiera de las empresas integrantes de la Cámara de la Industria Cervecera Argentina, de fecha anterior a 1997 y que de cualquier manera se contraponga a lo decidido en la presente convención deberá ser reelaborada conforme a los principios fijados en la misma dentro de un plazo razonable.

Todo convenio entre las empresas signatarias del presente (por sí o representadas por la Cámara de la Industria Cervecera y Maltera) con los sindicatos de las mismas y/o con la FATCA posterior al 1/1/98 quedará plenamente vigente entre las partes.

DENUNCIA DEL CONVENIO

Artículo 6º: Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente convenio con una antelación de hasta 120 (ciento veinte) días corridos antes de la fecha de su vencimiento.

TITULO 2

CONDICIONES GENERALES DEL CONVENIO

Artículo 7º: Polivalencia y Polifuncionalidad.

Los establecimientos podrán organizar el trabajo sobre la base de criterios de multifuncionalidad, favoreciendo y propiciando en el trabajo la formación polivalente y la movilidad polifuncional atendiendo a las necesidades operativas de la empresa, y podrán asignar al trabajador funciones de acuerdo a dichas necesidades que tiendan a una mejor eficiencia operativa y al logro de una mayor productividad.

Nuevas Formas de Organización del Trabajo

Las partes acuerdan que los empleadores tendrán la facultad de disponer los cambios en las modalidades de trabajo que consideren necesarios para el mejor desenvolvimiento de las actividades productivas. Para ello, quedan las partes habilitadas para establecer acuerdos en cada establecimiento y/o sector dentro del establecimiento, tendiendo dichos convenios a la optimización de las tareas. Las nuevas formas de organización de las tareas podrán comprender el empleo de células de trabajo, trabajo en equipos, equipos de implementación conocidos como de "T.P.M.", equipos autodirigidos, etcétera.

Al implementar estas nuevas metodologías y/o nuevas formas de organización, se persigue el mayor conocimiento por parte de los trabajadores del proceso productivo medido como un todo, el aumento de la participación y del rol que cumplen en el mismo y de la responsabilidad derivada de este mayor compromiso.

A través de esas nuevas metodologías y/o nuevas formas de organización se propiciará aumentar la participación y la responsabilidad de los trabajadores en los procesos de trabajo su involucración más directa con el resultado final de sus tareas.

En todos los casos y de acuerdo a lo establecido en el presente título, las empresas informarán adecuadamente a las asociaciones profesionales de trabajadores la naturaleza y alcances de los cambios a introducir, respetando los principios emanados de la Ley 26.088.

Los sistemas de mejora continua a desarrollar, los métodos de medición de resultados a fijar, etc., serán analizados y discutidos por las partes, previamente a su implementación.

Las partes acuerdan la conveniencia de realizar experiencias piloto, limitadas temporalmente, de manera tal de permitir evaluar en profundidad las consecuencias y ventajas de los nuevos sistemas a implantar.

Capacitación

La F.A.T.C.A. y las empresas de la actividad reconocen que la capacitación y el desarrollo de los trabajadores es una necesidad ineludible y básica para lograr progreso en las condiciones laborales y personales de los empleados como así también para la evolución de la compañía.

Las empresas se comprometen a desarrollar programas de capacitación y formación técnica y profesional para sus trabajadores con el objeto de formarlos en nuevos conocimientos o en nuevas técnicas y procesos de trabajo, en la medida en que las innovaciones tecnológicas que se incorporen en los procesos de trabajo lo vayan requiriendo o que los cambios en las metodologías de trabajo o funciones y/o responsabilidades asignadas lo hagan necesario.

Dicha capacitación podrá desarrollarse a través del "entrenamiento en el puesto de trabajo" a medida que la tarea se esté desarrollando, o a través del dictado de cursos y/o seminarios, sin costo alguno para el personal.

En todos los casos las empresas se harán cargo del costo del curso. Los cursos se dictarán dentro del horario de trabajo, cuando ello fuera posible. En este caso, las empresas abonarán las horas que hubieran correspondido a la jornada normal y habitual. Cuando debieran dictarse fuera del horario de trabajo, la empresa abonará estas horas acorde con la legislación vigente (art. 201 LCT), sin perjuicio de los convenios especiales que podrán celebrarse con las empresas, que podrán fijar un tratamiento diferente.

PRINCIPIOS ORIENTADORES PARA LA APLICACION DE LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA

Artículo 8º:

1. Las partes orientarán positivamente las relaciones de trabajo, de manera tal que conjuntamente puedan contribuir en forma efectiva al desarrollo y bienestar personal de los trabajadores y de toda la comunidad de trabajo, de la actividad cervecera y maltera.

2. Es interés de las partes que el trabajo conjunto conduzca a niveles ascendentes de calidad, competitividad y productividad.

3. El compromiso mutuo implica reconocer como de vital importancia y atender con esta premisa las cuestiones que hacen a entregar productos sin defectos, sin sobrecostos originados en pérdidas de cualquier tipo, atendiendo a brindar plena satisfacción a los mismos, de manera de asegurar la sobrevivencia de la empresa y del nivel de empleo.

4. Dentro del marco del diálogo y la concertación convienen también en promover la revisión de cláusulas existentes que se opongan a la amplia y recíproca colaboración entre los factores productivos.

5. A tal efecto se comprometen a la revisión o modificación dentro de un plazo no superior a treinta días de planteada la cuestión, de aquellas modalidades de trabajo o cualquier otra disposición de la presente convención colectiva, que se opongan a los objetivos enunciados en el presente artículo y que no constituyan una ventaja positiva de carácter social o económico para el trabajador. En caso de no existir acuerdo entre las partes se estará a lo dispuesto en este convenio, especialmente el artículo 9°.

MODIFICACION DE LOS REGIMENES DE TRABAJO

Artículo 9º: Las partes entienden y aceptan los siguientes compromisos mutuos:

1. Es objetivo natural de las empresas crecer y prosperar económica, organizacional y tecnológicamente a través de la producción y comercialización de productos de óptima calidad a precios competitivos. El compromiso mutuo implica atender de la mejor manera posible las exigencias de sus clientes en términos de calidad, servicio y costos.

2. Las empresas, sin limitar su derecho de aumentar o disminuir la cantidad de personal, reconocen que la seguridad del empleo es esencial para la tranquilidad y bienestar de todo el personal, y aceptan que con la cooperación de la F.A.T.C.A. harán lo posible para proveer relaciones de trabajo duraderas, siendo que la adhesión de la Federación a los compromisos aquí asumidos, en especial al referente a aumentar la productividad, es un elemento de especial significación para alcanzar esta meta.

3. No son ajenos a estos objetivos la determinación de la cantidad de personal que debe trabajar en cada sector del proceso productivo, su ubicación y jornada de trabajo, que la empresa definirá y comunicará a la representación gremial.

4. En este sentido, a fin de procurar no perder competitividad ni bajar los niveles de productividad frente a los cambios que se produzcan en el mercado, los establecimientos podrán disponer modificaciones en las modalidades de trabajo, introduciendo los sistemas de turnos fijos o los sistemas de trabajo rotativo, ambos en sus distintas modalidades, de conformidad a lo establecido en los artículos 7º y 29º de este convenio.

5. Las disposiciones de este artículo deberán complementarse con las prescripciones del artículo 8º.

Toda modificación propuesta en virtud de las facultades que emanan de estos artículos deberá ser convenida por los establecimientos y la representación de trabajadores en el término de tres días corridos, transcurridos los cuales, si no hubiere acuerdo la empresa podrá aplicarla. No obstante ello frente a divergencias no resueltas entre las partes, la representación sindical podrá plantear el tema a la Comisión Paritaria de Interpretación que deberá reunirse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación del tema ante el Ministerio de Trabajo de la Nación.

LEGISLACION VIGENTE

Artículo 10º: Cuando se hace mención a la legislación vigente se está aludiendo a aquélla que tiene vigencia al momento de tomarse exigible el cumplimiento de la obligación correspondiente.

JUBILACION DE TRABAJADORES

Artículo 11º: Todos los trabajadores que accedieran al beneficio de la jubilación y tengan una antigüedad mayor de 5 años y menor de 10 años, se harán acreedores de una bonificación especial de 5 meses de su salario mensual, calculado sobre la base del salario básico de ese trabajador más su antigüedad.

Cuando la antigüedad fuera mayor de 10 y menor de 15 años, se hará acreedor a una bonificación especial de 10 sueldos, calculados de idéntica forma. Cuando la antigüedad fuera superior a 15 años e inferior a 20 años de antigüedad, se hará acreedor de una bonificación especial de 15 sueldos y cuando la antigüedad fuera igual o mayor a 20 años, se hará acreedor de una bonificación especial de 20 sueldos, siempre calculados en idéntica forma.

NO ACUMULACION DE BENEFICIOS

Artículo 12º: En los casos en que las leyes establezcan o amplíen beneficios ya acordados por la presente C.C.T., tales beneficios no se acumularán a lo dispuesto en la norma convencional respectiva sino que serán absorbidos hasta su concurrencia con la obligación legal. Este criterio se aplicará inclusive cuando la legislación impusiera o transfiriera el otorgamiento de algún beneficio a un organismo privado o autárquico.

MEDICAMENTOS

Artículo 13º: Las empresas abonarán a los trabajadores, cónyuges o persona con quien conviva en estado de aparente matrimonio, e hijos hasta los 13 (trece) años de edad inclusive y sin límite de edad cuando fueran discapacitados, el 50% (cincuenta por ciento) como mínimo del costo de los medicamentos.

Quedan excluidos los integrantes del grupo familiar señalados en el primer párrafo, que no estén a cargo del titular.

Quedan excluidos del beneficio del presente artículo los medicamentos para hijos de hasta 1 año de edad y esposa durante el embarazo, que tengan cobertura obligatoria en los planes materno-infantiles a cargo de la Obra Social respectiva. Idéntico criterio rige para los medicamentos anti-neoplásicos.

Los operarios temporarios gozarán de este beneficio exclusivamente durante el período o temporada en que presten efectivamente servicios.

Las empresas podrán establecer los mecanismos de control que contribuyan a asegurar el correcto uso y destino del beneficio.

Las empresas podrán celebrar acuerdos individuales con la FATCA mejorando el mínimo acordado en esta cláusula.

PAGO DE LA REMUNERACION

Artículo 14º: Sin perjuicio de lo establecido en el Art. 124 de la L.C.T., las remuneraciones podrán ser pagadas hasta el cuarto día hábil posterior a la finalización de cada período mediante depósito bancario en caja de ahorro común a nombre del trabajador en la institución que designe la empresa. Este depósito no exime a la empresa de la liquidación, en recibo, de los salarios en legal forma que entregará al trabajador el día de pago de cada período contra la firma de su duplicado, en señal de recepción de su original. El costo de la apertura y mantenimiento básico de la cuenta en la cual se depositarán los haberes serán a cargo de la empresa. El empleador no queda liberado de su obligación de pago hasta la efectiva acreditación de los fondos en la caja de ahorro respectiva.

PRESTAMO PARA TURISMO

Artículo 15º: Las empresas otorgarán préstamos para turismo a los trabajadores comprendidos en C.C.T. El monto tendrá un tope máximo de pesos tres mil ($ 3.000) por grupo familiar independientemente de la composición de su grupo familiar.

El referido préstamo deberá ser reintegrado en diez (10) cuotas mensuales, iguales y consecutivas sin intereses, y serán descontadas de las remuneraciones de los trabajadores que utilicen el presente beneficio.

A los efectos de cumplimentar el beneficio de este artículo, las empresas quedan habilitadas a efectuar los descuentos que correspondieren en los términos del Art. 133, último párrafo, de la Ley de Contrato de Trabajo. Las empresas podrán celebrar acuerdos individuales con la FATCA a fin de instrumentar la operatividad y forma de sus pagos.

TITULO 3

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

INGRESOS - MODALIDADES DE CONTRATACION

Artículo 16º: Se podrán pactar contratos individuales de trabajo en todas las formas establecidas en la legislación vigente, ya sea a través de la incorporación normativa dentro de la L.C.T. o en general de cualquier otro cuerpo normativo, entendiéndose que por el presente queda habilitada la utilización de las mismas. Queda expresamente habilitado el período de prueba por tres (3) meses.

PERSONAL DE PRESTACION DISCONTINUA - INGRESOS Y EGRESOS

Artículo 17º: Los establecimientos no podrán tomar nuevo personal operario para cubrir necesidades propias de la temporada, toda vez que no hayan previamente llamado al personal suspendido de acuerdo a las siguientes pautas:

1. cantidad de temporadas en el sector a ingresar;

2. ausentismo, puntualidad y disciplina;

3. formación del ingresante;

4. conocimiento técnico de la función y del puesto;

5. evaluación de desempeño.

Los establecimientos deberán considerar en conjunto estas pautas al efectuar la selección. Para disponer de las bajas por finalización de temporadas se utilizará similar criterio.

TAREAS ESPECIFICAS

Artículo 18º: El personal no incluido en la presente convención colectiva (conf. art. 4°) no podrá efectuar de manera normal y habitual tareas ni funciones que habitualmente realicen operarios o cualquier persona incluidos en la presente convención colectiva.

ESCALAFON POR ANTIGÜEDAD

Artículo 19º: Las partes acuerdan dejar sin efecto para su personal de planta incluido en este convenio colectivo, a partir del 1 de Julio 2005, la suspensión del escalafón por antigüedad, que fuera convenida en el art. 19 del CCT Nº 363/03 (y sus antecesores Nº 166/75; 284/97; 311/99).

La reinstalación para el futuro del escalafón por antigüedad, se efectivizará tomando como base la escala vigente al momento de la suspensión (24/9/96), y contando hacia el futuro a partir del 1/7/05, no computándose para el cálculo del mismo, la antigüedad generada entre el 24/9/96 y el 30/6/05, salvo lo acordado con alguna empresa determinada en los Anexos Complementarios de esta CCT, con respecto a la fecha de su reinstalación.

A partir del 1ro. de julio de 2005, comenzará a regir la escala vigente al momento de la suspensión tomando como referencia para el cambio de escala la fecha de ingreso del trabajador. Al personal temporario, se le computará la antigüedad a los fines del escalafón, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 18 de la LCT, computándose el tiempo efectivamente trabajado, y teniendo en cuenta el no computo de la antigüedad generada durante la suspensión del escalafón.

La escala que se aplicará será la siguiente:

| ANTIGÜEDAD | ESCALAFON |
|---|---|
| Al cumplir año | Se incrementa% |
| 1 | 1 |
| 2 | 2 |
| 3 | 3 |
| 4 | 4 |
| 5 | 5 |
| 6 | 6 |
| 7 | 7 |
| 8 | 8 |
| 9 | 9 |
| 10 | 10 |
| 11 | 11 |
| 12 | 12 |
| 13 | 13 |
| 14 | 16 |
| 15 | 17 |
| 16 | 18 |
| 17 | 19 |
| 18 | 20 |
| 19 | 21 |
| 20 | 22 |
| 21 | 23 |
| 22 | 24 |
| 23 | 25 |
| 24 | 26 |
| 25 | 28 |
| 26 | 30 |
| 27 | 31 |
| 28 | 32 |
| 29 | 33 |
| 30 | 34 |
| 31 | 35 |
| 32 | 36 |
| 33 | 38 |
| 34 | 39 |
| 35 | 41 |
| 36 | 42 |
| 37 | 44 |
| 38 | 45 |
| 39 | 48 |
| 40 | 50 |
| 41 | 52 |
| 42 | 54 |
| 43 | 56 |
| 44 | 58 |
| 45 | 60 |

COBERTURA DE VACANTES.

Artículo 20º: Las vacantes de operarios efectivos de prestación continua se cubrirán en principio con personal efectivo y/o temporario considerando para ello las pautas mencionadas en el artículo 17º (ingreso y egreso de temporarios).

Cuando a criterio de la empresa no exista dentro del plantel personal efectivo y/o temporario que reúna todas las condiciones señaladas para cubrir el puesto se recurrirá a la selección de postulantes externos.

PROMOCIONES. COBERTURA DE PUESTOS

Artículo 21º: Los establecimientos para realizar las promociones tendrán en cuenta:

1. que exista una necesidad real y funcional de cubrir el puesto;

2. capacidad, formación técnica y contracción al trabajo del potencial reemplazante;

3. asistencia, puntualidad y conducta del potencial reemplazante;

4. preparación en el sector.

Los establecimientos podrán efectuar una evaluación técnica o examen a los postulantes preseleccionados.
En todos los casos, se efectuará un período de prueba de tres (3) meses pudiendo los establecimientos hasta dicho período decidir o no la confirmación de la promoción.

Los establecimientos podrán cubrir dichos puestos con personal externo de no encontrar personal idóneo para cubrir las vacantes.

Artículo 22º: El operario que fuera promovido a empleado será incluido en las respectivas escalas de ese personal, iniciándose en ellas con el sueldo de la categoría más la bonificación por antigüedad.

CATEGORIAS

Artículo 23º: Las categorías y estructuras de puestos serán las actualmente vigentes en cada empresa, con más las modificaciones que, para cada empresa, se pacten y agreguen como Anexos Complementarios de la presente C.C.T. Se incorporará como Anexo un “Listado y valores de Categorías vigente a Julio de 2009”, con el detalle de todas las categorías vigentes y su valor a julio de 2009 para cada empresa y/o establecimiento. Las empresas podrán celebrar acuerdos individuales con la FATCA, modificando y/o adaptando las categorías existentes y sus valores a las necesidades diferenciadas que pudieran existir.

ASIGNACIONES FAMILIARES

Artículo 24º: Se aplicarán las disposiciones legales vigentes.

PRESENCIA FISICA Y PUNTUALIDAD

Artículo 25º: Las empresas, salvo convenios especiales celebrados con posterioridad a 1998 y que estuvieren vigentes, otorgarán una bonificación del 13% (trece por ciento), que estará integrada por los rubros de presencia física y puntualidad, que se pagará sobre el valor hora de la categoría del trabajador multiplicado por el régimen horario, la antigüedad del trabajador, nocturnidad, insalubridad, relevos, plus vacacional. No se considerarán para la base de cálculo del premio las horas extraordinarias ni el título. La misma se efectivizará con la liquidación de la segunda quincena, o del mes en su caso, y estará supeditada a las siguientes prescripciones:

1. Puntualidad: A este rubro se le otorga el valor del 4% (cuatro por ciento) haciéndose acreedor al mismo todo trabajador que no registre más de una llegada tarde en el mes. Únicamente y como caso de excepción serán tenidas en cuenta llegadas tarde motivadas por paros de transporte, en los casos que deban viajar en los medios de transporte en conflicto.

La falta de hora marcada a la entrada en la tarjeta de reloj será considerada llegada tarde.

2. Asistencia o presencia física: Se le asigna a este rubro el valor del 9% (nueve por ciento) haciéndose acreedor al mismo todo trabajador que no incurra en ninguna inasistencia en el mes. Serán consideradas inasistencias justificadas que no impiden la obtención del premio las que estén motivadas en las siguientes causas:

• Licencia anual ordinaria; donación de sangre; licencia por día feriado; licencia por descanso hebdomadario; licencia por accidente de trabajo o enfermedad profesional; licencia por desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores, toda vez que no excedan las autorizadas a tal efecto por el presente convenio; citaciones judiciales; licencia por maternidad; licencia por matrimonio; licencia por nacimiento de hijo; licencia por fallecimiento del cónyuge, o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio; licencia por fallecimiento de hijos o padres; el día que se deban rendir exámenes debidamente acreditados, siempre que no excedan de 10 días por año.

• El resto de las inasistencias, cualesquiera sean las causales, serán consideradas injustificadas a los efectos de adquirir el derecho a percibir el premio por presencia física.

3. Medidas de acción directa: Se deja expresamente acordado que la presente bonificación regirá siempre que las condiciones en el establecimiento sean de absoluta y total normalidad. En caso de conflictos de derecho y/o de intereses, las partes se comprometen a dar cumplimiento estricto a los procedimientos que establecen las leyes vigentes, previamente a cualquier tipo de acción en cualquiera de sus formas, como requisito indispensable para la percepción de esta bonificación. En los casos de paros generales, esta bonificación será abonada con la condición que el personal de las guardias esenciales trabaje normalmente.

ASIGNACION POR TITULO

Artículo 26º: En concepto de asignación por título se abonará una suma fija que será definida en el marco de cada empresa, respetándose como base los montos que se están abonando al tiempo de la firma del convenio, a todos los trabajadores que posean título habilitante expedido por institutos educacionales industriales o técnicos, normal o comercial, nacionales o provinciales, municipales o sus incorporados. Esta asignación podrá ser incrementada a criterio de cada empresa cuando el trabajador ejerza funciones específicas de su título. Se liquidará por concepto separado de la remuneración normal y habitual, no será considerada a los efectos de la bonificación por antigüedad, liquidación de horas extraordinarias y/o cualquier otro concepto convencional y/o legal que tenga como base el salario del trabajador. El monto de asignación por título se actualizará en base a aumentos en los salarios básicos de las categorías siempre que los mismos respondan a aumentos generales.

TRAMITES ANTE LA ANSES

Artículo 27º: Los establecimientos se comprometen a mantener al día las planillas y fichas necesarias para los trámites que deba realizar su personal ante la ANSeS, debiendo entregar constancias respectivas a la mayor brevedad posible.

CONTRATISTAS

Artículo 28º: Las empresas no podrán contratar los servicios de otras empresas en aquellas tareas de los establecimientos que hagan a la actividad específica de los mismos. Se entiende como actividad específica de la industria cervecera, la elaboración, el embotellado y el movimiento de todo producto, así como también las áreas de mantenimiento y de servicios en todo lo que se vinculen directamente con la fabricación del producto final que se fabrique o llene en ese establecimiento o fábrica o dependencia. Se entiende por actividad específica de la industria maltera lavado, remojo o maceración, la germinación y el secado de granos de cereal, así como también las áreas de mantenimiento y de servicios en todo lo que se relacionen directamente con la elaboración de malta.

Asimismo, podrán las empresas cerveceras contratar los servicios de terceras empresas para aquellas actividades accidentales, accesorias y/o concurrentes distintas de la actividad específica de la industria cervecera y maltera. Para mayor claridad, se enumeran a continuación las mismas, dejando constancia de que este detalle no tiene carácter taxativo: construcción, reparación, mantenimiento y modificación de obras civiles; pintura, cerrajería, plomería, luminaria y carpintería; seguridad física, personal de portería y vigilancia; mantenimiento de predios, parques, jardines, desmalezamiento y limpieza en general; preparación, distribución y servicio de comidas; ingreso y egreso de productos y desechos de las Plantas de Tratamientos de Efluentes; transporte de vidrios rotos y demás materiales residuales de producción; tareas de montaje y/o desmontaje de máquinas e instalaciones; tareas vinculadas a higiene y seguridad en el trabajo; instalación de equipos nuevos; reparación y/o mantenimiento de automotores; servicios médico y de enfermería; servicios de informática y/o automatización de procesos.

Se aclara expresamente que las empresas también podrán recurrir a contrataciones externas en los siguientes casos:

1. Cuando la garantía de las tareas a realizar fuere un factor gravitante en la reparación y/o mantenimiento;

2. Cuando el nivel o grado de tecnología de las máquinas a reparar y/o mantener hiciera necesario la reparación y/o mantenimiento con personal especializado externo;

3. Cuando la reparación y/o mantenimiento requiriera la compra previa de materiales y/o equipos de trabajos costosos o complejos y de uso no habitual cuyo importe impactare negativamente en el análisis de costo global de la reparación y/o mantenimiento de que se trate;

4. Para la realización de cualquier tarea de reparación y/o de mantenimiento siempre y cuando no exista una inconveniencia objetiva de costos entre la contratación externa y recursos internos y se cumpla con el procedimiento que se describe a continuación, mediante el cual se le otorga derecho de preferencia al personal propio para efectuar la misma. El procedimiento a seguir consistirá en el pedido de presupuestos externos para la realización de determinada tarea. Este presupuesto deberá ser cotejado con el costo total que implique para la empresa la realización de dicha tarea con mano de obra propia. La empresa podrá realizar dicha tarea con contratistas externos en el caso de que el importe a cobrar por estos por idénticas tareas a la del presupuesto, represente un valor que fuera inferior al de la realización de idénticas tareas con mano de obra propia. Se habilitarán mecanismos de común acuerdo entre empresas y representantes gremiales para fiscalizar la transparencia de este procedimiento.

TITULO 4

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 29º:

PRINCIPIO GENERAL

La duración de la jornada de trabajo será de 45 horas semanales promedio, con pago de 48 horas. Las tareas realizadas en días sábado después de las 13 horas y domingos generarán la obligación de otorgar descanso compensatorio, teniendo expresamente en cuenta que el personal que trabaje en turnos rotativos continuos queda exceptuado de estas disposiciones y se regirá por la legislación vigente.

PROMEDIOS EN BASE A LAS CARACTERISTICAS DE LA ACTIVIDAD

Con el objeto específico de promover el desarrollo eficiente de la industria, proteger el nivel de empleo en situaciones de transformaciones tecnológicas, falta prolongada de abastecimiento o fluctuaciones económicas o de mercado, las empresas podrán establecer jornadas laborales flexibles por ciclos diferentes a los habituales, dentro de cada establecimiento, planta o sección, línea de producción, tendientes a optimizar los tiempos de trabajo en aras de lograr mayor productividad y mejorar la competitividad de las empresas, ajustándose en todo a la legislación vigente. La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador como así también la diagramación de los horarios, de acuerdo a las normas vigentes y al principio general aquí nombrado, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema de trabajo rotativo por turnos, en sus distintas modalidades, de acuerdo a las normas vigentes.

DESCANSO DIARIO

Regirán las prescripciones legales, especialmente el art. 197 LCT. respecto al descanso entre jornadas de trabajo.

HORAS EXTRAS

Las horas que excedan la jornada diaria convenida para el período considerado, deberán pagarse con los recargos que establece la legislación vigente.

NOTIFICACION DEL CAMBIO

Las empresas informarán debidamente a las asociaciones profesionales de trabajadores los cambios que decidan implementar, con una antelación de 72 horas de la realización de los mismos, sin perjuicio de que ellos se motiven en cambios en los sistemas de trabajo y/o en la implementación de un cambio de las jornadas de trabajo.

Los cambios que se realicen no darán derecho a indemnización alguna, y/o cualquier otro tipo de compensación.

INSALUBRIDAD

Respecto al trabajo insalubre rigen las normas legales vigentes.

LICENCIAS LEGALES Y CONVENCIONALES

Artículo 30º:

Las horas no trabajadas por gozar de licencia legal o convencional serán consideradas como trabajadas en los términos del artículo 152 de la L.C.T.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, el derecho a la percepción de la bonificación por presencia física o asistencia será juzgado conforme lo expresamente regulado en el art. 25 de la presente convención colectiva de trabajo.

TRABAJO POR EQUIPOS EN TURNOS ROTATIVOS

Artículo 31º: El trabajo por equipos en turnos rotativos se regirá de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente. Las horas que excedan la jornada diaria convenida para el período considerado, deberán pagarse con los recargos que establece la legislación vigente.

TRABAJO NOCTURNO

Artículo 32º: La realización de trabajo nocturno será pagada con un incremento del 20% (veinte por ciento) sobre los siguientes conceptos remunerativos: el valor básico de la categoría con la bonificación por antigüedad, si correspondiere.

Este monto se pagará sin distinción del régimen de trabajo en virtud del cual se cumplan las horas nocturnas.

Para la determinación del horario nocturno se estará a las disposiciones legales vigentes.

TRABAJO EN ETAPAS INTERMEDIAS

Artículo 33º: Al trabajador que por necesidad del establecimiento realice sus tareas en dos etapas interrumpidas por un período mayor a las dos horas intermedias se le abonarán los viáticos necesarios para su traslado.

TRABAJO A DESTAJO

Artículo 34º: Los establecimientos mantendrán la abolición de todo trabajo a destajo de su personal, dentro de los mismos.

TITULO 5

LICENCIAS - FERIADOS

Artículo 35º: Los feriados obligatorios pagos serán los que determinen las leyes vigentes y se regirán de acuerdo al régimen de pago que allí se establece.

En lo relativo a los días no laborables regirán en la materia las normas legales vigentes.

DIA DEL CERVECERO

Artículo 36º: El día 19 de enero, instituido como día del Trabajador Cervecero en reconocimiento a la fundación de la F.A.T.C.A., será laborable cuando no coincida con día destinado por el ciclo de trabajo al descanso hebdomadario, pero se aplicará la metodología de pago vigente para los días feriados nacionales.

DESCANSO HEBDOMADARIO:

Artículo 37º: Regirán en todo lo relativo a los descansos hebdomadarios las normas legales vigentes.

FIESTAS RELIGIOSAS Y DIAS NO LABORABLES

Artículo 38º: Regirán en la materia las normas legales vigentes.

LICENCIA ANUAL ORDINARIA

Artículo 39º: La determinación de la cantidad de horas a pagar por día de vacación, el valor de la hora para período de vacaciones y la extensión de la licencia anual se fijarán de acuerdo a la legislación vigente. Reconociendo el carácter estacional y las modalidades del trabajo de la industria, los establecimientos podrán otorgar la licencia anual en épocas distintas a las establecidas en la legislación vigente procurando acuerdos de partes en cada establecimiento. De no existir acuerdo de partes, las empresas deberán verificar que sus empleados gocen de la licencia anual ordinaria en al menos una temporada de verano cada tres períodos.

INTERRUPCION DE LA LICENCIA ANUAL ORDINARIA

Artículo 40º: Aquel personal que, estando en uso de vacaciones anuales, contrajera enfermedad o sufriera accidente en forma inculpable, deberá comunicar el hecho inmediatamente por medio fehaciente, informando, asimismo, su domicilio accidental en caso de encontrarse ausente del habitual.

El empleador podrá constatar la causal invocada. Si se encontrare fuera de un radio de 50 km., deberá presentar certificaciones médicas otorgadas por organismos oficiales. Cuando no existieran tales organismos podrán ser presentadas certificaciones de médicos particulares. El personal que, estando en uso de la licencia anual, sufriera el fallecimiento del cónyuge, hijo o padre, podrá prolongar dicha licencia por el plazo establecido como de licencia por el acaecimiento de dichos hechos.

DESDOBLAMIENTO DE LA LICENCIA

Artículo 41º: A solicitud del interesado las vacaciones podrán ser fraccionadas en dos períodos, toda vez que las necesidades de trabajo en el establecimiento lo permitan. De la misma manera, podrán ser fraccionadas en dos períodos similares por la empresa, frente a necesidades industriales debidamente acreditadas de los establecimientos.

ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES

Artículo 42º: En caso de enfermedades y accidentes inculpables, la situación se regirá de acuerdo a la legislación vigente.

ENFERMEDADES Y ACCIDENTES LABORALES

Artículo 43º: En caso de enfermedades y accidentes derivados del trabajo la situación se regirá de acuerdo a la legislación vigente.

LICENCIAS PAGAS

Artículo 44º: Además de las licencias legales y convencionales mencionadas en el presente convenio se reconocerán las siguientes licencias con goce de sueldo a todos los trabajadores en actividad:

1. por nacimiento: tres (3) días hábiles;

2. por matrimonio: diez (10) días hábiles;

3. por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la ley, de hijos o de padres, tres (3) días hábiles;

4. por fallecimiento de hermanos, nietos, abuelos y padres políticos, dos (2) días hábiles;

5. exámenes: regirán las disposiciones legales vigentes. Para obtener esta licencia deberá solicitarla hasta tres (3) días antes de su iniciación y acreditar con certificaciones oficiales el haber rendido el examen;

6. por mudanza: un (1) día hábil por año, siempre y cuando sea pedida con una antelación de diez (10) días antes de su iniciación;

7. los trabajadores que concurran a dar sangre, previa comunicación a la empresa y acreditación fehaciente, gozarán de licencia paga por ese día.

CITACIONES JUDICIALES

Artículo 45º: Cuando un trabajador sea citado judicialmente, el establecimiento le abonará los jornales respectivos, previa acreditación fehaciente de esta circunstancia.

TITULO 6

HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 46º: Todos los establecimientos deben adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad psicofísica de los trabajadores.

De acuerdo a la Ley de Higiene y Seguridad en el trabajo, los trabajadores estarán obligados a:

1. Cumplir con las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.

2. Someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos y cumplir con las prescripciones e indicaciones que a tales efectos se formulen. Del mismo modo, cuando se produzcan modificaciones de las exigencias técnicas laborales darán lugar a un nuevo examen médico del trabajador para verificar si posee o no las aptitudes requeridas por las nuevas exigencias.

3. Cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas y observar sus prescripciones. Todas las señalizaciones, indicaciones, manuales de procedimientos, manuales operativos de máquinas e instructivos en general, deberán ubicarse en lugares visibles, con letras grandes en idioma español.

4. Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad, asistir a los cursos que se dictaren durante las horas de labor.

5. Cumplir con la prohibición del consumo de bebidas alcohólicas dentro de los establecimientos.

6. El cumplimiento de las disposiciones sobre higiene y seguridad en el trabajo de las empresas (prevención y protección del trabajador), configura la observancia de la obligación contractual del Deber de Seguridad.

ROPA DE TRABAJO

Artículo 47º: Se proveerá a cada obrero de dos (2) trajes de trabajo y un par de zapatos o calzado adecuado a su trabajo por año. Cuando se trate de obreros temporarios se entregará un traje de trabajo por cada seis (6) meses que dure su labor. Donde la naturaleza de las tareas requiera ropa de trabajo especial, se le proveerá adecuadamente y por el período de tiempo de uso justificadamente necesaria. Para los obreros temporarios se le entregará un par de zapatos o calzado adecuado a su trabajo por año.

A los capataces se les entregarán dos (2) uniformes y un par de zapatos o calzado adecuado a su trabajo por año consistente en ambo y jardinero y camisa, uno (1) cada seis (6) meses. La entrega de “ropa de trabajo” en ningún caso se podrá considerar remuneración a ningún efecto.

Los empleados serán provistos anualmente de un saco liviano, o guardapolvo o prenda adecuada que el trabajo requiera salvo eventualidad debidamente justificada.

CARGA Y DESCARGA DE BULTOS EN LOS ESTABLECIMIENTOS

Artículo 48º: Los conductores de vehículos ajenos al establecimiento como así también sus acompañantes, no podrán manipular bultos con mercaderías de elaboración y/o explotación de los establecimientos y los correspondientes envases, más allá de la culata de los vehículos.

COMEDORES

Artículo 49º: Los establecimientos instalarán en sus fábricas, dependencias o salones comedores para la comunidad laboral que se desempeñe en los mismos.

TITULO 7

PODER DISCIPLINARIO

Artículo 50º: No se aplicarán sanciones disciplinarias a los trabajadores sin antes procurar, dentro de las veinticuatro (24) horas, que se contarán a partir de la hora de producido el hecho motivo de la sanción, un acuerdo con la representación gremial, acuerdo que dará carácter definitivo a la sanción.

En caso de no llegarse a dicho acuerdo, la empresa dispondrá la aplicación de la sanción que considere pertinente luego de haber consultado con la representación gremial, al menos, durante 24 horas.

Cuando la sanción fuera motivada por falta grave, como ser agresión, embriaguez o robo comprobado y la demora en su aplicación pudiera ocasionar perturbaciones al orden que debe imperar en los establecimientos, la empresa podrá disponer el inmediato retiro del trabajador de su lugar de trabajo, siempre a resultas de la sanción definitiva.

Lo dispuesto en este artículo es sin perjuicio del derecho del trabajador y/o, en su caso, de la representación gremial en caso de desacuerdo, a interponer por la vía correspondiente el reclamo o recurso a que se considere con derecho contra la sanción, una vez que la misma se hiciera efectiva.

PODER DE DIRECCION

Los trabajadores cumplirán las órdenes de trabajo emanadas de sus superiores en las empresas, salvo los casos de excepción en que las mismas pongan en peligro su integridad física, a cuyo

efecto interpondrá el reclamo respectivo por la vía pertinente. Cuando el trabajador se considere con derecho a reclamo por otros motivos, deberá cumplir las órdenes de trabajo, sin perjuicio de poder imponer su reclamo en forma inmediata.

TITULO 8

REPRESENTACION SINDICAL

COMISION DE RECLAMOS

Artículo 51º: La comisión de reclamos será recibida semanalmente.

1. En aquellos establecimientos donde tuviese actividad directa una asociación profesional de trabajadores, la representación sindical estará compuesta como mínimo por dos (2) y como máximo por cinco (5) miembros, de acuerdo a la dimensión de cada establecimiento.

2. Se deja establecido que en caso de excepción y siempre que se justifique y no admita dilación por su importancia, la empresa podrá autorizar la celebración de una reunión distinta de la reunión semanal.

3. Los representantes sindicales, cualquiera fuera su cargo y función, deberán efectuar sus reuniones fuera del horario y lugares de trabajo, salvo los casos en que corresponda efectuar reclamos inmediatos que por la gravedad y urgencia del problema no admitan dilación.

4. Planteado un problema que no tuviese solución dentro del sector, previamente a cualquier otra medida se deberá hacer saber esta situación a la Gerencia de Relaciones Industriales quien en el plazo de diez días hábiles deberá dar una respuesta.

5. Cuando el conflicto no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, vale decir cualquiera que importen innovar respecto de situación anterior al conflicto, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación, conforme a los procedimientos que prescribe la legislación vigente.

TRAMITE SINDICAL

Artículo 52º:

1. Los Secretarios Generales, o quienes estatutariamente los sustituyan, de sindicatos con un promedio mensual de más de 100 afiliados, gozarán de trámite sindical permanente durante el período de sus mandatos, y los de sindicatos con un promedio mensual inferior a 100 afiliados, gozarán de trámite sindical durante el período de sus mandatos por media jornada o la mitad de los días laborables del mes. Percibirá mensualmente su remuneración para lo cual se tomará como referencia la cantidad de horas que realice quien lo reemplace en el puesto.

2. Se autorizará a los miembros de la Comisión Directiva y Delegados autorizados por la Comisión Directiva que representen al gremio, para concurrir en horas de trabajo a las reuniones externas de carácter sindical, o realizar trámites de la misma índole de acuerdo a las pautas que a continuación se establecen: hasta doce (12) días por mes en total como máximo cuando la organización gremial no supere los 150 afiliados y veinticuatro (24) días por mes en total cuando aquella supere los 150 afiliados. Los establecimientos tomarán a su cargo dicho concepto.

3. Este artículo deberá interpretarse restrictivamente y como excepción al principio establecido en el inciso 3ro. del artículo 51ro.

4. Los permisos deberán comunicarse formalmente, debiendo contar con la firma del Secretario General, con una antelación de 48 horas salvo casos de urgencia.

5. Cuando el tiempo mencionado en el inciso 2do. no hubiese sido utilizado, se acumulará al mes subsiguiente exclusivamente el tiempo correspondiente al mes próximo vencido, hasta un máximo de 12 jornadas para posibles trámites a realizar ante la F.A.T.C.A.

REPRESENTANTES SINDICALES

Artículo 53º: Los Sindicatos adheridos a la F.A.T.C.A. se comprometen a velar, conjuntamente con la F.A.T.C.A. por la aplicación plena de todo lo aquí pactado y a denunciar ante la F.A.T.C.A. cualquier violación del presente, ratificando su compromiso de seguir manteniendo adecuadas las estructuras con estabilidad gremial.

DERECHO A LA INFORMACION

Artículo 54º: La organización sindical que represente a los trabajadores, de conformidad con la legislación vigente tendrá derecho a recibir información sobre la evolución de la empresa, sobre innovaciones tecnológicas y organizativas y toda otra que tenga relación con la planificación de acciones de formación y capacitación profesional. Así también, ante innovaciones de base tecnológica y organizativa de la empresa, podrá solicitar al empleador la implementación de acciones de formación profesional para la mejor adecuación del personal al nuevo sistema. Las empresas permitirán la instalación de una cartelera a fin de que las distintas organizaciones gremiales suministren información a sus representados.

TITULO 9

RESOLUCION DE CONFLICTOS

COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION

Artículo 55º: Se crea una Comisión Paritaria que tendrá a su cargo la interpretación de este convenio, la cual estará integrada por tres (3) representantes titulares y tres (3) suplentes por cada parte. Las partes aceptan que ante la imposibilidad de arribar a un acuerdo la Comisión Paritaria de Interpretación Convencional someta la cuestión a arbitraje voluntario del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, de conformidad con la legislación vigente.

ORGANISMO COMPETENTE

Artículo 56º: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación será el organismo competente para vigilar la aplicación y cumplimiento del presente Convenio, estando cualquiera de las partes habilitada para solicitar su intervención cuando considerare que la otra ha incurrido en violación del mismo.

Artículo 57º: Con relación al acuerdo arribado por la Cámara de la Industria Cervecera Argentina y la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines, con fecha 16 de agosto de 1988 en el expediente Nº 829.782/88, que fuera debidamente homologado e incorporado a la Convención Colectiva de Trabajo Nº 166/75, y que a su vez fueron ratificados por las empresas signatarias de las actas complementarias elaboradas en virtud del Art. 57 de la CCT Nº 284/97 y mismo artículo de la CCT 311/99 y el mismo artículo del CCT 363/03 y CCT 482/07 homologado mediante Resolución Nº 46/07 la Cámara, la Federación y las empresas signatarias de dichas actas complementarias acuerdan prorrogar, con carácter extraordinario hasta el 31 de marzo de 2012, el pago del concepto y/o rubro “suma anual resarcitoria”. A tal fin, cada empresa cervecera acordará en forma individual mediante acta complementaria a la presente Convención Colectiva de Trabajo, con la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines, el monto de la suma anual resarcitoria a ser abonada y su forma de pago, en los distintos períodos hasta el 31 de marzo de 2012.

CUMPLIMOS REQUERIMIENTO - SE HOMOLOGUE.

Señor

Secretario de Conciliación del Departamento de
Relaciones Laborales Nº 1 del
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación
Rafael Omar SANCHEZ

S / D

Ref: Expte. Nº 1.311.102/09

ANTONIO FOVAKIS, en representación que tengo acreditada de CAMARA DE LA INDUSTRIA CERVECERA ARGENTINA, y el Dr. CLAUDIO ANDRE GALVAN en representación de FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES, en el expediente de referencia, respetuosamente decimos:

Que en forma conjunta venimos a aclarar que la vigencia del Convenio Colectivo anterior vigente entre las partes (CCT 482/07) ha sido hasta el día 30 de junio de 2009, rigiendo el nuevo convenio presentado para su homologación a partir del 1º de julio de 2009, conforme surge de su artículo Segundo.

Por ello, solicitamos expresamente que se tenga por corregida dicha información y se considere como no presentado cualquier pedido de prórroga de vigencia del CCT 482/07 con posterioridad al día 30 de junio de 2009.

En función de lo expuesto, solicitamos la oportuna homologación del convenio colectivo presentado, teniendo por cumplido el requerimiento dispuesto.

Sin otro particular, saludamos a usted muy atte.

Expte. 1.311.102/09

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los catorce días del mes de mayo de 2009, siendo las 15.00 horas, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL - DIRECCION DE NEGOCIACION COLECTIVA - por arte mí, Rafael Omar SANCHEZ, Secretario de conciliación del Departamento de Relaciones Laborales Nº 1; las partes involucradas en autos.

Por un lado, en representación de la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES, los Sres. Carlos Guido FRIGERIO, Miguel FALCON, Alejandro SCHLEGEL, Juan Carlos SALINAS, José Luis LAGAR y Alberto VILLANI, en sus carácter de miembros paritarios; y por el otro lado, en representación de la CAMARA DE LA INDUSTRIA CERVECERA ARGENTINA, los miembros paritarios oportunamente designados, los Sres. Antonio FOVAKIS (M.I. 6.189.080), Alejandro BERLINGERI (M.I. 16.266.261), Fernando MASSUH (M.I. 16.021.879), Ricardo OLIVARES (M.I. 95.515.476), Federico CHARDON (M.I. 21.109.465), Carlos SANCHEZ CLARIÁ (MI 20.281.714), Marcelo PATRIARCA (M.I. 17.945.068), Carlos MARENCO (M.I. 18.742.562), Alejandro FERREIRO (M.I. 17.192.686), Flavio MEMBRINO (M.I. 13.852.897), Gonzalo SOTO (M.I. 22.147.453), Sergio ROPPEL (M.I. 17.619.601), Raúl GERVASONI (M.I. 22.636.348), Francisco ECHEZARRETA (M.I. 6.338.456), Gabriel RAELE (M.I. 25.477.197).

Abierto el acto por el Funcionario Actuante, y concedida la palabra a las partes MANIFIESTAN: Que ratifican y reconocen sus recíprocas legitimaciones y representatividades para negociar colectivamente en el marco de la actividad cervecera y maltera (CCT 482/07), habiendo arribado AL SIGUIENTE ACUERDO:

ARTICULO 1º: Las partes convienen en prorrogar la vigencia del CCT 482/07 y actas complementarias, juntamente con los acuerdos particulares arribados, hasta el 31 de julio de 2009.

ARTICULO 2º: Sin perjuicio de mantener la FATCA su petición efectuada a la Cámara Cervecera en las Paritarias, consistente en la suma fija de $ 1.500 por el período abril/junio, y las sumas fijas y restantes incrementos peticionados para los meses subsiguientes, las partes convienen para los trabajadores cerveceros y malteros comprendidos en el citado Convenio Colectivo de Trabajo Nº 482/07 y Actas Complementarias, y que se encuentren en relación de dependencia a la fecha de este acuerdo, un pago extraordinario de una asignación asistencial de carácter no remunerativo, neto, por única vez, de pesos UN MIL DOSCIENTOS, ($1.200) para los meses de abril a junio de 2009, pagaderos en tres (3) cuotas mensuales, iguales y consecutivas durante los meses de abril, mayo y junio de 2009. Las partes convienen en que, sin perjuicio de su naturaleza no remunerativa, sobre las sumas mencionadas se devengarán contribuciones para la Obra Social, y Cuota Sindical, sumas todas éstas que serán abonadas por las Empresas de forma tal que a los trabajadores les ingresen los $ 1.200 de bolsillo, sin descuento alguno.

ARTICULO 3º: Este concepto se abonará como “Asig. No Rem. Exp. 1.311.102/09” o rubro equivalente. Esta asignación asistencial no remunerativa, en razón de su naturaleza, no será considerada para el cálculo de horas extras, aguinaldo, vacaciones y/u otras referencias salariales, previsionales, tributarias o laborales.

ARTICULO 4º: Es condición esencial para exigibilidad de este acuerdo su previa homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que las partes se obligan a instar. Sin perjuicio de ello, mientras dure trámite homologatorio correspondiente, las partes podrán abonar la asignación determinada en el artículo anterior, como “Acta. Asig. No Rem. Exp. 1.311.102/09” o rubro equivalente.

ARTICULO 5º: Las partes solicitan la homologación y registro del presente acuerdo, de conformidad con las disposiciones de la ley 14.250 t.o. vigente, firmando de conformidad ocho ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

No habiendo para más, y previa lectura y ratificación de lo manifestado por parte de los comparecientes, se da por finalizado el acto, firmando los mismos de conformidad y para constancia por ante mí, que CERTIFICO.

Expte. 1.311.102/09

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los tres (3) días del mes de septiembre de 2009, siendo las 14 horas, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD por

ante el Sr. Omar SANCHEZ, en su carácter de Secretario de conciliación del Departamento de Relaciones Laborales Nº 1 de la DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO; Por una parte, en representación de la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES, los Sres. Carlos FRIGERIO, Alberto VILLANI, Juan Carlos SALINAS, José Luis LAGAR, Alejandro SCHLEGEL y Miguel Angel FALCON, con el patrocinio letrado de la Dra. María Mercedes PONT VERGES; por la CAMARA DE LA INDUSTRIA CERVECERA ARGENTINA, los miembros paritarios oportunamente designados, los Sres. Antonio FOVAKIS, Fernando Oscar MASSUH, Federico CHARDON, Alejandro BERLINGERI, Alejandro Fabián FERREIRO, Gabriel RAELE, Carlos Alberto SANCHEZ CLARIA (h.), Raúl GERVASONI, Flavio MEMBRINO, Gonzalo SOTO, Ricardo OLIVARES, patrocinados por el Dr. Carlos ECHEZARRETA.

Abierto el acto por el Funcionario Actuante, y concedida la palabra a las partes manifiestan que ratifican y reconocen sus recíprocas legitimaciones y representatividades para negociar colectivamente en el marco de la actividad cervecera y maltera (CCT 482/07) y su modificatorio, conforme actuaciones y acuerdo que se presentará en este mismo expediente, habiendo arribado AL SIGUIENTE ACUERDO SALARIAL:

ARTICULO 1º: Las partes convienen un ajuste en los ingresos para los trabajadores comprendidos en el citado Convenio Colectivo de Trabajo Nº 482/07 y su modificatorio, que regirá en el lapso comprendido entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de julio de 2010.

ARTICULO 2º: El ajuste se abonará con la naturaleza y modalidades que se estipulan a continuación:

A. SUMAS NO REMUNERATIVAS.

2.1 Para el personal permanente comprendido en el artículo 1º precedente un pago extraordinario de una asignación asistencial de carácter no remunerativo, por única vez de pesos UN MIL OCHOCIENTOS ($ 1.800), cuyo pago en cuanto a la cantidad de cuotas y meses de pago de la misma, se determinará en los acuerdos complementarios al presente que se celebren con cada empresa. Este importe se abonará a los trabajadores permanentes que al momento del pago se encuentren trabajando. Esta asignación deberá abonarse antes del mes de julio de 2010. Este concepto se abonará como “Asig. No Rem. Comp. Exp. 1.311.102/09” o rubro equivalente. Esta asignación asistencial no remunerativa, en razón de su naturaleza, no será considerada para el cálculo de horas extras, aguinaldo, vacaciones y/u otras referencias salariales, previsionales, tributarias o laborales.

2.1.1 En relación con el personal temporario comprendido en el artículo 1º precedente, al mismo se le abonará este pago extraordinario de $ 1.800 de asignación asistencial de carácter no remunerativo en forma proporcional al tiempo trabajado. Las empresas en cada acuerdo particular determinarán la forma de pago.

2.1.2 Para el personal industrial comprendido en el artículo 1º precedente que se encuentre en relación de dependencia a la fecha de este acuerdo, las partes acuerdan una segunda asignación asistencial de carácter no remunerativa, mensual, de hasta el 17% del básico conformado del mes de julio de 2009, de acuerdo a una categoría intermedia de la escala correspondiente a cada empresa, cuyo cálculo y determinación específica deberá determinarse en cada acta particular. Los acuerdos particulares, deberán presentar la escala y monto final de la asignación en forma expresa, a los fines de evitar interpretaciones dispares entre lo que aquí se dispone y la forma de instrumentación concreta para cada empresa. Este concepto se abonará como “2da. Asig. Asist. NR Exp. 1.311.102/09” o rubro equivalente. Esta asignación asistencial no remunerativa, en razón de su naturaleza, no será considerada para el cálculo de horas extras, aguinaldo, vacaciones y/u otras referencias salariales, previsionales, tributarias o laborales. Una vez finalizado el período acordado, las partes pactarán la continuación temporal de esta asignación o la forma y plazo de absorción de esta asignación como remuneratoria.

2.1.3 Todas las empresas a las cuales se les aplique el CCT 482/07 y su modificatorio, se obligan a celebrar el acuerdo complementario referido en el punto 3, en un plazo no mayor a treinta días a contar desde la firma del presente.

B. AUMENTOS REMUNERATIVOS

2.2.- Por otra parte, en el mes de enero de 2010 se otorgará al personal industrial comprendido en el artículo 1º precedente, un aumento salarial del cuatro por ciento (4%) sobre los básicos de diciembre de 2009.

2.3.- En el mes de marzo de 2010, se otorgará al personal industrial comprendido en el artículo 1º precedente un aumento salarial del tres por ciento (3%) sobre los básicos de febrero de 2010.

2.4.- En el mes de abril de 2010, se otorgará al personal industrial comprendido en el artículo 1º precedente un aumento salarial del dos por ciento (2%) sobre los básicos de marzo de 2010.

ARTICULO 3º: Las empresas comprendidas en la actividad cervecera y maltera, acordarán y reglamentarán con la FATCA, mediante acuerdos complementarios al presente, aquellos aspectos del presente acuerdo que deban ser adecuados a las diversas realidades empresariales correspondientes, debiendo presentar dichos acuerdos ante el Ministerio de Trabajo a los fines de su correspondiente homologación.

ARTICULO 4º: Las partes acuerdan que, sin perjuicio del carácter no remuneratorio de las Asignaciones no remunerativas pactadas en los arts. 2.1, 2.1.1 y 2.1.2 del presente, tales importes devengarán a favor de la FATCA una contribución solidaria cuya suma será equivalente a las contribuciones y aportes de Obra Social y Sindicales, es decir, un 11% que deberá ser depositado en la cuenta de FATCA (CUIT 31-53101736-2; IB-CM 901-186904,1 – Exento; Ganancias: Exento; IVA: Exento; Cuenta Corriente del Banco de la Provincia de Buenos Aires, número 009649/6, Sucursal 4009 (Almagro), CBU 01400090 01400900964966) y que será destinado por FATCA a fines culturales, turísticos y de esparcimiento de los afiliados de sus sindicatos adheridos. Las empresas deberán informar a FATCA, mes a mes, el detalle de sus empleados con nombre y salario percibido para efectuar el control de este pago.

ARTICULO 5º: Las partes solicitan la homologación y registro del presente acuerdo, de conformidad con las disposiciones de la ley 14.250 t.o. vigente, firmando de conformidad ocho ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

ARTICULO 6º: Las partes adjuntarán al presente expediente el texto conformado del nuevo CCT de actividad, a los efectos de su homologación y registro de conformidad con las disposiciones de ley 14.250 t.o. vigente.

ARTICULO 7º: CLAUSULA TRANSITORIA: Las partes manifiestan, que ha existido durante el mes de julio/09 un pago a cuenta del punto 2.1.2., como “Asignación no remunerativa” o similar. En función de ello, las empresas deberán pactar la forma en que abonarán la diferencia entre lo percibido a cuenta y lo aquí pactado en el punto 2.1.2.

No habiendo para más, y previa lectura y ratificación de lo manifestado por parte de los comparecientes, se da por finalizado el acto, firmando los mismos de conformidad y para constancia por ante mí, que CERTIFICO.

F.A.T.C.A. Y CERVECERIA Y MALTERIA QUILMES S.A.

En Buenos Aires, a los 3 días del mes de septiembre de 2009, entre los Sres. Miembros del Secretariado de la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES (F.A.T.C.A.), en adelante FATCA, Sres. Carlos Frigerio, José Luis Lagar, Alberto Villani, Néstor Alejandro Schlegel, Miguel Angel Falcón, Juan Carlos Salinas por un lado, y por el otro los Sres. Fernando Oscar Massuh, Federico Raúl Chardón, Alejandro Berlingeri, Gabriel Martín Raele, Carlos Alberto Sánchez Clariá (h.), representando a CERVECERIA Y MALTERIA QUILMES S.A.I.C.A. y G., (en adelante Cervecería Quilmes), convienen en celebrar el presente acuerdo complementario al nuevo Convenio Colectivo de Trabajo y al acuerdo salarial, de actividad, suscriptos ambos por la CAMARA DE LA INDUSTRIA CERVECERA ARGENTINA (en adelante Cámara Cervecera) y la FATCA, mediante expediente Nº 1.311.102/09.

Las partes acuerdan:

ARTICULO 1º: AMBITO DE APLICACION PERSONAL.

Quedan comprendidos en presente Acuerdo Colectivo de Trabajo, aquellos trabajadores cerveceros de la empresa que se encuentren incluidos en la convención colectiva de trabajo 482/07 y su modificatorio.

Asimismo se aclara que para la categoría de Promotores A, B y Especiales, oportunamente definidos mediante acuerdo colectivo homologado mediante Resolución Nº 47/05, vigente al día de hoy hasta nuevo acuerdo de partes, se aplicará la nueva estructura salarial, conforme lo dispuesto en el artículo 12 del presente, y a la categoría de repositores, únicamente el acuerdo definido en el art. 13 del presente.

ARTICULO 2º: PLAZO DE VIGENCIA.

El presente acuerdo colectivo, es complementario al nuevo Convenio Colectivo de Trabajo suscripto para la actividad y del acuerdo salarial, suscriptos ambos en expediente Nº 1.311.102/09, y regirá durante la vigencia del nuevo CCT de actividad, salvo las pautas salariales incluidas en la presente, que regirán durante el lapso comprendido entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de julio de 2010 para los trabajadores comprendidos en los arts. 1, 13 y 14 del presente.

ARTICULO 3º: La Asignación asistencial no remunerativa determinada en el art. 2.1. del acuerdo celebrado entre la FATCA y La Cámara Cervecera en el expediente 1.311.102/09, se abonará a los trabajadores que se encuentren trabajando al momento del efectivo pago, de la siguiente forma:

3.1 TRABAJADORES INDUSTRIALES

a) Con el pago de los salarios del mes de octubre de 2009: $ 450.-

b) Con el pago de los salarios del mes de diciembre de 2009: $ 450.-

c) Con el pago de los salarios del mes de febrero de 2010: $ 450.-

d) Con el pago de los salarios del mes de mayo de 2010: $ 450.-

3.2 A los trabajadores temporarios se les abonará el importe de cada cuota pactada en el punto 3.1 en forma proporcional al tiempo trabajado en cada uno de los períodos de pago. Para el primer período, el tiempo considerado será el que transcurra del primero de julio al 31 de octubre y a partir de allí desde el primer día del mes siguiente y hasta el último día del pago.

3.3 A los promotores de venta y repositores se les abonará la asignación establecida en el punto 3.1 conforme los plazos y modalidades de pago establecida en dicho artículo.

ARTICULO 4º: La 2da. Asignación asistencial no remunerativa determinada en el art. 2.1.2 del acuerdo celebrado entre la FATCA y La Cámara Cervecera en el expediente 1311.102/09, se abonará mensualmente a partir del 1 de julio de 2009, conforme el siguiente esquema y categorías detalladas:

| 2do. Adic. No Remunerativo Exp. Nº 1.311.102/09 | | |
|---|---|---|
| Categoría | Reg. 208 | Reg. 240 |
| 1% | $ 496 | $ 582 |
| A-A1-A-2 | $ 501 | $ 589 |
| B-B1-B2-3 | $ 559 | $ 655 |
| C-C1-C2-4 | $ 630 | $ 740 |
| D-D1-D2-5 | $ 714 | $ 838 |
| E-E1-E2-6 | $ 768 | $ 902 |

Los valores mencionados se corresponden con los básicos conformados (básico más presentismo más tickets) para el régimen 208 y 240 respectivamente, y/o su proporcional según el tiempo efectivamente trabajado en cada régimen.

Asimismo las partes acuerdan que para el personal temporario, la 2da. Asig. No remunerativa será abonada proporcionalmente, en función al tiempo efectivamente trabajado.

ARTICULO 5º: Conforme los aumentos remunerativos pactados en los artículos 2.2 a 2.4 del acuerdo CCT suscripto entre la Cámara Cervecera y Fatca se establece el valor de los salarios correspondientes al personal industrial de la empresa conforme las siguientes escalas:

| Valor Actual vigente hasta Diciembre de 2009 | | | |
|---|---|---|---|
| ene-2009 | Básico | P.F.y.P. (*) | Base conformado |
| 001 | $ 2.030,05 | $ 263,91 | $ 2.293,96 |
| 002 | $ 2.050,35 | $ 266,55 | $ 2.316,90 |
| 003 | $ 2.288,67 | $ 297,53 | $ 2.586,20 |
| 004 | $ 2.588,21 | $ 336,47 | $ 2.924,67 |
| 005 | $ 2.935,00 | $ 381,55 | $ 3.316,55 |
| 006 | $ 3.160,04 | $ 410,80 | $ 3.570,84 |
| A | $ 2.050,35 | $ 266,55 | $ 2.316,90 |
| A1 | $ 2.111,86 | $ 274,54 | $ 2.386,40 |
| A2 | $ 2.175,22 | $ 282,78 | $ 2.458,00 |
| B | $ 2.288,67 | $ 297,53 | $ 2.586,20 |
| B1 | $ 2.357,33 | $ 306,45 | $ 2.663,78 |
| B2 | $ 2.428,05 | $ 315,65 | $ 2.743,70 |
| C | $ 2.588,21 | $ 336,47 | $ 2.924,67 |
| C1 | $ 2.665,85 | $ 346,56 | $ 3.012,42 |

| Valor Actual vigente hasta Diciembre de 2009 | | | |
|---|---|---|---|
| ene-2009 | Básico | P.F.y.P. (*) | Base conformado |
| C2 | $ 2.745,83 | $ 356,96 | $ 3.102,79 |
| D | $ 2.935,00 | $ 381,55 | $ 3.316,55 |
| D1 | $ 3.023,05 | $ 393,00 | $ 3.416,04 |
| D2 | $ 3.113,74 | $ 404,79 | $ 3.518,52 |
| E | $ 3.160,04 | $ 410,80 | $ 3.570,84 |
| E1 | $ 3.254,84 | $ 423,13 | $ 3.677,97 |
| E2 | $ 3.352,48 | $ 435,82 | $ 3.788,31 |

P.F.y P. - presencia física y puntualidad - Art. 1° Acuerdo 23/12/98

| A partir de Enero de 2010 - 4% sobre básico | | | |
|---|---|---|---|
| Categoría | Básico | P.F.y.P. (*) | Base conformado |
| 001 | $ 2.111,25 | $ 274,46 | $ 2.385,72 |
| 002 | $ 2.132,37 | $ 277,21 | $ 2.409,57 |
| 003 | $ 2.380,22 | $ 309,43 | $ 2.689,64 |
| 004 | $ 2.691,74 | $ 349,93 | $ 3.041,66 |
| 005 | $ 3.052,40 | $ 396,81 | $ 3.449,21 |
| 006 | $ 3.286,44 | $ 427,24 | $ 3.713,68 |
| A | $ 2.132,37 | $ 277,21 | $ 2.409,57 |
| A1 | $ 2.196,34 | $ 285,52 | $ 2.481,86 |
| A2 | $ 2.262,23 | $ 294,09 | $ 2.556,32 |
| B | $ 2.380,22 | $ 309,43 | $ 2.689,64 |
| B1 | $ 2.451,62 | $ 318,71 | $ 2.770,33 |
| B2 | $ 2.525,17 | $ 328,27 | $ 2.853,44 |
| C | $ 2.691,74 | $ 349,93 | $ 3.041,66 |
| C1 | $ 2.772,49 | $ 360,42 | $ 3.132,91 |
| C2 | $ 2.855,66 | $ 371,24 | $ 3.226,90 |
| D | $ 3.052,40 | $ 396,81 | $ 3.449,21 |
| D1 | $ 3.143,97 | $ 408,72 | $ 3.552,68 |
| D2 | $ 3.238,29 | $ 420,98 | $ 3.659,26 |
| E | $ 3.286,44 | $ 427,24 | $ 3.713,68 |
| E1 | $ 3.385,03 | $ 440,05 | $ 3.825,09 |
| E2 | $ 3.486,58 | $ 453,26 | $ 3.939,84 |

P.F.y P. - presencia física y puntualidad - Art. 1° Acuerdo 23/12/98

| A partir de Marzo de 2010 - 3% sobre básico | | | |
|---|---|---|---|
| mar-2010 | Básico | P.F.y.P. (*) | Base conformado |
| 001 | $ 2.174,59 | $ 282,70 | $ 2.457,29 |
| 002 | $ 2.196,34 | $ 285,52 | $ 2.481,86 |
| 003 | $ 2.451,62 | $ 318,71 | $ 2.770,33 |
| 004 | $ 2.772,49 | $ 360,42 | $ 3.132,91 |
| 005 | $ 3.143,97 | $ 408,72 | $ 3.552,68 |
| 006 | $ 3.385,03 | $ 440,05 | $ 3.825,09 |
| A | $ 2.196,34 | $ 285,52 | $ 2.481,86 |
| A1 | $ 2.262,23 | $ 294,09 | $ 2.556,32 |
| A2 | $ 2.330,09 | $ 302,91 | $ 2.633,01 |
| B | $ 2.451,62 | $ 318,71 | $ 2.770,33 |
| B1 | $ 2.525,17 | $ 328,27 | $ 2.853,44 |
| B2 | $ 2.600,93 | $ 338,12 | $ 2.939,05 |
| C | $ 2.772,49 | $ 360,42 | $ 3.132,91 |
| C1 | $ 2.855,66 | $ 371,24 | $ 3.226,90 |
| C2 | $ 2.941,33 | $ 382,37 | $ 3.323,71 |
| D | $ 3.143,97 | $ 408,72 | $ 3.552,68 |
| D1 | $ 3.238,29 | $ 420,98 | $ 3.659,26 |
| D2 | $ 3.335,44 | $ 433,61 | $ 3.769,04 |
| E | $ 3.385,03 | $ 440,05 | $ 3.825,09 |
| E1 | $ 3.486,58 | $ 453,26 | $ 3.939,84 |
| E2 | $ 3.591,18 | $ 466,85 | $ 4.058,03 |

P.F.y P. - presencia física y puntualidad - Art. 1° Acuerdo 23/12/98

| A partir de Abril de 2010 - 2% sobre básico | | | |
|---|---|---|---|
| abr-2010 | Básico | P.F.y.P. (*) | Base conformado |
| 001 | $ 2.218,08 | $ 288,35 | $ 2.506,43 |
| 002 | $ 2.240,26 | $ 291,23 | $ 2.531,50 |
| 003 | $ 2.500,66 | $ 325,09 | $ 2.825,74 |
| 004 | $ 2.827,94 | $ 367,63 | $ 3.195,57 |
| 005 | $ 3.206,85 | $ 416,89 | $ 3.623,74 |
| 006 | $ 3.452,73 | $ 448,86 | $ 3.901,59 |
| A | $ 2.240,26 | $ 291,23 | $ 2.531,50 |
| A1 | $ 2.307,47 | $ 299,97 | $ 2.607,44 |
| A2 | $ 2.376,70 | $ 308,97 | $ 2.685,67 |
| B | $ 2.500,66 | $ 325,09 | $ 2.825,74 |
| B1 | $ 2.575,68 | $ 334,84 | $ 2.910,51 |

| A partir de Abril de 2010 - 2% sobre básico | | | |
|---|---|---|---|
| abr-2010 | Básico | P.F.y.P. (*) | Base conformado |
| B2 | $ 2.65295 | $ 344,88 | $ 2.997,83 |
| C | $ 2.827,94 | $ 367,63 | $ 3.195,57 |
| C1 | $ 2.912,78 | $ 378,66 | $ 3.291,44 |
| C2 | $ 3.000,16 | $ 390,02 | $ 3.390,18 |
| D | $ 3.206,85 | $ 416,89 | $ 3.623,74 |
| D1 | $ 3.303,05 | $ 429,40 | $ 3.732,45 |
| D2 | $ 3.402,14 | $ 442,28 | $ 3.844,42 |
| E | $ 3.452,73 | $ 448,86 | $ 3.901,59 |
| E1 | $ 3.556,31 | $ 462,32 | $ 4.018,64 |
| E2 | $ 3.663,00 | $ 476,19 | $ 4.139,19 |

ARTICULO 6º: Asimismo, las partes acuerdan que a partir del 31 de marzo de 2009, el tiempo máximo correspondiente a la categoría A, será de 6 meses pasados los cuales el trabajador que hubiera prestado tareas durante el plazo mencionado revistará en la categoría B a partir del séptimo mes. Para el caso del personal temporario, deberá computarse el período efectivamente trabajado, sin computar los períodos de baja por finalización de temporada.

ARTICULO 7º: Tal como se señalara oportunamente en el artículo 5 del CCT modificatorio del CCT 482/07, las partes ratifican lo acordado en dicha norma y aclaran además el alcance de lo convenido, otorgando plena validez a las prácticas en curso de ejecución en cada establecimiento, en todo aquello que no sea expresamente modificado por el CCT y la presente acta complementaria.

ARTICULO 8º: Las partes acuerdan fijar la Asignación por título establecida en el artículo 26º del Convenio Colectivo de Trabajo, en los términos y condiciones establecidos en CCT vigente y sus acuerdos complementarios, en la suma de pesos trescientos trece ($ 313), a partir del 1 de Julio de 2009. Este valor se incrementará conforme los porcentajes establecidos en los artículos 2.2, 2.3 y 2.4 del acuerdo suscripto entre la Cámara Cervecera y la FATCA, en expediente Nº 1.311.102/09.

ARTICULO 9º: Las partes acuerdan fijar el valor por adicional "punta estrella", a partir del mes de Julio de 2009, en la suma de pesos doscientos ochenta y uno ($ 281). Asimismo, establecen el valor de la gratificación correspondiente a la "certificación VPO" (conforme acuerdo de fecha 1/10/08 homologado mediante Resolución Nº 1074/09) en la suma de pesos mil setecientos cincuenta y cinco ($ 1.755) a partir del mes de julio de 2009. Estos valores se incrementarán conforme los porcentajes establecidos en los artículos 2.2, 2.3 y 2.4 del acuerdo suscripto entre la Cámara Cervecera y la FATCA, en expediente Nº 1.311.102/09.

ARTICULO 10º: En función del carácter no remunerativo de las asignaciones pactadas en los arts. 3 y 4 del presente, las partes ratifican que las mismas no impactarán, sobre el "adicional por título" y el "adicional punta de estrella" en los casos que corresponda la percepción de los mismos.

ARTICULO 11º: Gratificación Anual TBE: Las partes entienden la necesidad de readecuar la gratificación anual vigente del personal industrial (oportunamente pactada conforme acuerdo del 23/12/98 y c.c.). A los fines de operativizar esta readecuación, las partes acuerdan que durante el período enero a septiembre inclusive del 2009 no se seguirán formalmente los indicadores industriales necesarios para tornar operativa esta gratificación anual. Sin perjuicio de ello, la empresa abonará por única vez al personal bajo el régimen TBE una gratificación extraordinaria, no remunerativa, y como paso transitorio entre un sistema y otro, conforme el siguiente detalle: a) Durante el mes de Julio de 2009 se abonará una gratificación equivalente al 70% de lo que resulte de multiplicar el valor base de cálculo conforme acuerdo pre-mencionado, por 1,5; b) Durante el mes de Septiembre se abonará una gratificación equivalente al 35% de lo que resulte de multiplicar el valor base conforme acuerdo pre-mencionado por 1,5. Esta gratificación extraordinaria no remunerativa por única vez, se abonará bajo el rubro "Grat. Anual Extra. Transitoria TBE" y en forma proporcional al tiempo trabajado. Con estos pagos las partes dan por totalmente cancelado tal período (enero/septiembre de 2009), debiendo regir el nuevo sistema y la gratificación pertinente desde el primero de octubre de 2009.

El pago de la gratificación no remunerativa acordada subsume cualquier pago que hubiera correspondido en función de la gratificación anual aquí discontinuada. La gratificación mencionada en este artículo, generará por única vez una "contribución solidaria extraordinaria" equivalente al 9% del monto total de las sumas abonadas por tal concepto, a los trabajadores industriales comprendidos en el art. 1 del presente, destinada a la FATCA y un 2%, destinadas a las entidades sindicales de primer grado, con fines culturales y de capacitación.

Conjuntamente, se acuerda que a partir del mes de octubre de 2009 se implementará el nuevo sistema de Gratificación denominado "Nuevo Bono TBE". Esta gratificación se conformará anualmente con dos gratificaciones de carácter remunerativas, que se devengarán semestralmente y serán independientes entre sí. Los semestres abarcan en su totalidad los períodos comprendidos entre los meses de abril a Septiembre (baja temporada) y Octubre a Marzo (alta temporada). El rango anual variable de dicha gratificación anual se establece en un máximo de 1,5 sueldos y un mínimo de 0,7, prorrateándose dicho monto entre ambos períodos. Sin perjuicio de que la base de cálculo de la gratificación será la misma que la establecida en los acuerdos premencionados, las partes acordarán a la brevedad los detalles del nuevo sistema a implementarse a partir del semestre Octubre a Marzo del año 2010.

ARTICULO 12º: ACUERDO INTEGRAL PARA EL PERSONAL PROMOTOR A, B, Y ESPECIALES:

Conforme fuera acordado en el segundo párrafo del art. 1 del presente, respecto de los Promotores A, B y Especiales, oportunamente definidos mediante acuerdo colectivo homologado mediante Resolución Nº 47/05, vigente al día de hoy y hasta nuevo acuerdo de partes, se aplicará la siguiente estructura salarial, forme a los siguientes parámetros:

12.1) Conformación del salario — Acuerdo y Garantía: Que conforme fuera pactado y oportunamente homologado mediante Resolución Nº 47/05, vigente para las partes hasta nuevo acuerdo, con relación al personal compuesto por promotores de ventas, la conformación de su salario se integra con una suma fija y una suma variable.

12.1.1) Que tal característica ha sido así convenida mediante expediente que fuera homologado mediante Resolución Nº 47/05, por reflejar la naturaleza variable de la actividad y porque la misma permite y garantiza que la remuneración total conformada anual (Remuneración de suma fija, más

la Remuneración de suma variable), percibidas por este personal, no sea inferior a la que se estipula para la categoría inicial del CCT de la actividad, contribuyendo en forma efectiva al desarrollo y bienestar personal de los trabajadores y de la actividad de la Empresa adaptadas a los cambios de la nueva realidad.

12.1.2) Teniendo en cuenta lo acordado en el punto anterior, las Partes se obligan a que, en caso de existir una situación particular en que no se verifique lo pactado en el punto 12.1.1, se reunirán a los fines de otorgar una rápida solución al caso concreto, entendiendo que anualmente el trabajador aquí comprendido no percibirá, respecto de su salario total conformado anual, menos que el sueldo que se estipula para la categoría inicial del CCT de la actividad, conforme lo oportunamente homologado mediante Resolución 47/05.

12.1.3) Las partes acuerdan que dentro de la remuneración acordada en el presente, se encuentra subsumida desde el mes de Julio de 2009 la conversión de los Tickets Canasta.

12.2 Escalas Salariales: Se actualiza el esquema de remuneraciones vigente para los Promotores de ventas, en base a lo siguiente:

12.2.1) Categoría B: Se establece una actualización de la Remuneración de Suma Fija, quedando la misma en un valor de PESOS DOS MIL ($ 2.000) para el período comprendido entre el 1 de Julio de 2009 y el 31 de Diciembre de 2009; en la suma de pesos DOS MIL CIEN ($ 2.100) para el período comprendido entre el 1 de ENERO de 2010 al 28 de febrero de 2010; y la suma de PESOS DOS MIL DOSCIENTOS ($ 2.200) a partir del 1 de MARZO de 2010.

12.2.2) Categoría A: Se establece una actualización de la Remuneración de Suma Fija, quedando la misma en un valor de PESOS DOS MIL CIEN ($ 2.100) para el período comprendido entre el 1 de Julio de 2009 y el 31 de Diciembre de 2009; en la suma de pesos DOS MIL DOSCIENTOS ($ 2.200) para el período comprendido entre el 1 de ENERO de 2010 al 28 de febrero de 2010; y la suma de PESOS DOS MIL TRESCIENTOS ($ 2.300) a partir del 1 de MARZO de 2010.

12.2.3) Categoría Promotor de Ventas Especial - Autoservicio: Se establece una actualización de la Remuneración de Suma Fija, quedando la misma en un valor de PESOS DOS MIL QUINIENTOS ($ 2.500) para el período comprendido entre el 1 de Julio de 2009 y el 31 de Diciembre de 2009; en la suma de pesos DOS MIL SEISCIENTOS CINCUENTA ($ 2.650) para el período comprendido entre el 1 de ENERO de 2010 al 28 de febrero de 2010; y la suma de PESOS DOS MIL SETECIENTOS CINCUENTA ($ 2.750) a partir del 1 de MARZO de 2010.

12.2.4) Asimismo, y para las tres categorías precedentemente fijadas las partes acuerdan la desagregación de la remuneración de suma de fija del adicional Título, el cual se abonará desde julio de 2009, conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del presente acuerdo.

12.2.5) La empresa actualiza el importe correspondiente al incentivo gestión comercial (que conforma parte de la Remuneración de Suma Variable), fijado en el expediente homologado mediante Resolución Nº 47/05, conforme a la siguiente escala adjunta:

Desde Julio 2009 a Marzo 2010 inclusive
Remuneración Objetivo de ventas
Valor base 100% $ 2.400

| Cumplimiento | % | Gestión Com. |
|---|---|---|
| 75 a 79,99 | 30% | $ 720 |
| 80 a 84,99 | 40% | $ 960 |
| 85 a 89,99 | 50% | $ 1.200 |
| 90 a 94,99 | 70% | $ 1.680 |
| 95 a 99,99 | 90% | $ 2.160 |
| **100** | **100%** | **$ 2.400** |
| 101 | 102% | $ 2.448 |
| 102 | 104% | $ 2.496 |
| 103 | 106% | $ 2.544 |
| 104 | 108% | $ 2.592 |
| 105 | 110% | $ 2.640 |
| 106 | 112% | $ 2.688 |
| 107 | 114% | $ 2.736 |
| 108 | 116% | $ 2.784 |
| 109 | 118% | $ 2.832 |
| 110 | 120% | $ 2.880 |
| 111 | 122% | $ 2.928 |
| 112 | 124% | $ 2.976 |
| 113 | 126% | $ 3.024 |
| 114 | 128% | $ 3.072 |
| 115 | 130% | $ 3.120 |

Desde Abril 2010
Remuneración Objetivo de ventas
Valor base 100% $ 2.500

| Cumplimiento | % | Gestión Com. |
|---|---|---|
| 75 a 79,99 | 30% | $ 750 |
| 80 a 84,99 | 40% | $ 1.000 |
| 85 a 89,99 | 50% | $ 1.250 |
| 90 a 94,99 | 70% | $ 1.750 |
| 95 a 99,99 | 90% | $ 2.250 |
| **100** | **100%** | **$ 2.500** |
| 101 | 102% | $ 2.550 |
| 102 | 104% | $ 2.600 |
| 103 | 106% | $ 2.650 |
| 104 | 108% | $ 2.700 |
| 105 | 110% | $ 2.750 |
| 106 | 112% | $ 2.800 |
| 107 | 114% | $ 2.850 |
| 108 | 116% | $ 2.900 |
| 109 | 118% | $ 2.950 |
| 110 | 120% | $ 3.000 |
| 111 | 122% | $ 3.050 |
| 112 | 124% | $ 3.100 |
| 113 | 126% | $ 3.150 |
| 114 | 128% | $ 3.200 |
| 115 | 130% | $ 3.250 |

12.3 La asignación no remunerativa pactada en el convenio entre FATCA y la Cámara Cervecera, en el punto 2.1.2 del expediente 1.311.102/09 se abonará, para los Promotores A, B y Especiales, en forma diferenciada y mejorada, conforme el siguiente acuerdo:

a) Promotores A y B: la cantidad de 13 (cuotas) de $ 186 desde julio/09 a julio/2010, ambos inclusive;

b) Promotores Especiales: la cantidad de 13 (cuotas) de $ 286 desde julio/09 a julio/2010, ambos inclusive.

ARTICULO 13º: Acuerdo Integral para Repositores

10.- Las partes ratifican y prorrogan lo oportunamente acordado y vigente en la actualidad para el personal repositor, el cual mantiene durante la vigencia del presente acuerdo, la garantía de percibir el salario correspondiente a la categoría inicial (Cat. 1).

Las Partes ratifican también que las remuneraciones aquí determinadas respecto de los repositores, regirán con prescindencia y en forma independiente de todo otro acuerdo general a nivel de actividad.

ARTICULO 14º: Ticket Restaurant: para el personal que perciba Ticket Restaurant se establece que dicho beneficio será descontinuado en la medida que la empresa otorgue servicio de comedor.

Las partes solicitan la homologación, registro y publicación del presente acuerdo que es integrativo y complementario del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo y salarial, suscriptos para la actividad cervecera y maltera en la República Argentina, acordados entre la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines y los de la Cámara de la Industria Cervecera Argentina; mediante expediente Nº 1.311.102/09, según las disposiciones de la ley 14.250 t.o. vigente, firmando los comparecientes de conformidad cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

ACTA COMPLEMENTARIA “NUEVO BONO TBE”

En Buenos Aires, a los 3 días del mes de septiembre de 2009, entre los Sres. Miembros del Secretariado de la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES (F.A.T.C.A.), en adelante FATCA, Sres. Carlos Frigerio, José Luis Lagar, Alberto Villani, Néstor Alejandro Schlegel, Miguel Falcón, Juan Carlos Salinas por un lado, y por el otro los Sres. Fernando Oscar Massuh, Federico Raúl Chardón, Alejandro Berlingeri, Gabriel Martín Raele, Carlos Alberto Sánchez Clariá (h), representando a CERVECERIA Y MALTERIA QUILMES S.A.I.C.A. y G., (en adelante Cervecería Quilmes o la empresa, en forma indistinta), convienen en celebrar el presente acuerdo complementario (en adelante, el “Acuerdo”) al nuevo Convenio Colectivo de Trabajo y al acuerdo salarial, de actividad, suscriptos ambos por la CAMARA DE LA INDUSTRIA CERVECERA ARGENTINA (en adelante Cámara Cervecera) y la FATCA, mediante expediente Nº 1.311.102/09.

PREFACIO:

Considerando que el sistema de gratificación TBE se encuentra vigente desde hace más de 11 años, las partes entienden necesario modificar parcialmente dicho sistema en los puntos que expresamente aquí se establecen, manteniéndose vigente las restantes cuestiones no modificadas por el presente.

Que dicho sistema propició mejoras tanto en el desarrollo de los indicadores colectivos e individuales, como el aumento de la participación y responsabilidad de los trabajadores en los procesos de trabajo, y de mejora continua orientado a la defensa de los intereses compartidos de empresa, trabajadores y sindicatos, entre ellos, los de alcanzar y mantener los estándares internacionales, con organizaciones empresariales modernas, eficientes y adecuadas a la coyuntura que se presenta, respetando la salud psicofísica de los trabajadores.

En función de ello, en pos de superar tales logros y manteniendo dichos principios rectores, las partes han entendido la necesidad de readecuar el sistema de premiación/gratificación anual vigente del personal industrial de la empresa que presta tareas bajo el modelo de trabajo denominado TBE, conforme lo que a continuación se explicita:

ARTICULO 1º: AMBITO DE APLICACION PERSONAL.

Quedan comprendidos en el Acuerdo aquellos trabajadores cerveceros de la empresa que se encuentren incluidos en la convención colectiva de trabajo 482/07 y sus modificatorias y que asimismo se encuentren prestando tareas en los establecimientos industriales bajo el modelo de trabajo TBE.

ARTICULO 2º: PLAZOS.

2.1 Las modificaciones al presente sistema comenzarán a regir a partir del 1 de Octubre de 2009, bajo la denominación “Nuevo Bono TBE”.

2.2 Este sistema de premiación variable se conformará anualmente con dos gratificaciones de carácter remunerativas, que se devengarán semestralmente y serán independientes entre sí.

2.3 Los semestres abarcan en su totalidad los períodos comprendidos entre los meses de Octubre a Marzo (alta temporada) y abril a Septiembre (temporada baja).

ARTICULO 3º: PAGOS. RANGOS DE CUMPLIMIENTOS. BASE DE CALCULO.

3.1 La empresa abonará una gratificación variable, que se devengará en forma semestral en función del cumplimiento de los indicadores establecidos en el presente para cada período individualmente considerado y el tiempo efectivamente trabajado.

3.2 Los pagos se realizarán durante la primera quincena de los meses de abril y octubre, para los períodos de alta y baja respectivamente.

3.3 El cumplimiento de los indicadores y su respectivo pago será uniforme para cada establecimiento.

3.4 El rango variable de dicha gratificación se establece, para cada período, entre un máximo de 0,75 y un mínimo de 0,35 aplicado sobre la base de cálculo vigente a la que se le agregará la segunda asignación no remunerativa establecida en el artículo 4 del acuerdo salarial suscrito con fecha 3 de septiembre de 2009 en el presente expediente.

ARTICULO 4º: INDICADORES

4.1 Se establecen indicadores comunes e indicadores exclusivos para cada período.

4.2 Son indicadores comunes a ambos períodos: a) Seguridad, b) Indice de calidad y c) Gestión de costos.

4.3 Son indicadores exclusivos a la alta temporada: d) Cumplimiento de Volumen y e) Cumplimiento del contrato de Carga. Son indicadores a la baja temporada: f) Master Plan/TPM y g) TBE/VPO.

| Indicadores Consensuados | |
|---|---|
| Alta | Baja |
| Seguridad (*) | Seguridad |
| Indice de Calidad | Indice de Calidad |
| Gestión de Costos | Gestión de Costos |
| Cumpto. de Volumen | Master Plan TPM |
| Cumpto. Cto. de Carga | TBE / VPO |

4.4 En cada establecimiento se establecerán, con anterioridad al inicio de cada período, los objetivos correspondientes a cada indicador, comprometiéndose a realizar todos los esfuerzos a su alcance tendientes a lograr los objetivos en tiempo y forma.

4.5 Los objetivos deberán estar alineados y contribuir a los de la planta/empresa y respetar los principios enunciados en el prefacio.

4.6 Las partes establecerán, con anterioridad al inicio de cada período, los objetivos correspondientes a cada indicador.

4.7 Los objetivos serán establecidos por la gerencia de los establecimientos, determinando su alcance mediante planes de acción al efecto de sus cumplimientos y deberán ser analizados y discutidos con los sindicatos locales, en forma previa a ser aplicados. De no haber acuerdo sobre la determinación de los mismos las empresas podrán fijarlos en forma provisoria y hasta tanto se acuerden los nuevos objetivos.

4.8 Los objetivos podrán ser modificados con anterioridad del inicio de cada período en función de las necesidades estrategias y/u operativas de la industria o en función de las necesidades que se presenten en cada establecimiento.

4.9 El avance de los objetivos semestrales tendrá seguimiento constante, se harán conocer mediante avisos o carteleras y será analizado en las reuniones periódicas.

4.10 Los alcances de los objetivos serán validados mes a mes, en el ámbito del establecimiento por los gerentes industriales y RRII y los delegados locales, en función de los resultados de cada indicador, y las particularidades atendibles de cada caso. En caso de disparidad de criterios en la validación de los indicadores las partes establecen un proceso de análisis y discusión, el cual no deberá extenderse mas allá del décimo día hábil contado a partir del cierre del mes. Las divergencias deberán ser planteadas oportunamente, debiendo agotarse la totalidad de las gestiones de discusión y diálogo dentro de cada establecimiento. Una vez validados los cumplimientos se tendrán por definitivos.

4.11 La empresa entregará a FATCA la información de los objetivos a aplicarse en cada uno de los establecimientos, dentro de los 30 días de establecidos conforme art. 4.7.

4.12 A continuación se detallan los indicadores:

4-a) Seguridad: Se trabajará en seguridad preventiva, medida a través de la pirámide de seguridad. La consistencia total es el porcentaje entre la suma de estos tres niveles (Daños materiales, Incidentes —eventos sin daños personales ni materiales— y Riesgos potenciales —avisos de riesgo—) y los valores teóricos. La empresa podrá premiar en forma voluntaria y extraordinaria en caso de no registrarse accidentes en sus establecimientos.

4-b) Indice de calidad: Se mantiene el conjunto de indicadores vigentes con el sistema de medición actualmente utilizado.

4-c) Gestión de costos: Consiste en valorizar la mejora presupuestada en los índices de energía eléctrica, agua, gas, Co2, mermas de extracto y soda cáustica. Se permite la compensación entre ellos.

4-d) Cumplimiento de Volumen: las partes procurarán garantizar el plan de producción/envasado, respetando la capacidad de envasado de cada planta. El valor del indicador será el resultante de la siguiente operación:

$$\text{Cumplimiento Plan} = \frac{\text{Volumen Envasado Real}}{\text{Volumen Solicitado por EC}}$$

En los casos en que, por decisión de la empresa, se enviare volumen elaborado para su envasado en otra planta y que por tal decisión se afectare el líquido disponible para el cumplimiento del plan de envasado definido para la planta elaboradora, este volumen derivado deberá contarse como Volumen Envasado Real en la planta elaboradora.

4-e) Cumplimiento del Contrato de Carga: Las partes procurarán garantizar el cumplimiento del contrato de carga, respetando la capacidad de cada establecimiento. El valor del indicador será el resultante de la siguiente operación:

$$\text{Cumplimiento Cto Carga} = \frac{\text{Cumplimiento del Cto. de carga Real}}{\text{Carga solicitada por EC}}$$

Al igual que con la capacidad de producción, la capacidad solicitada no puede superar la capacidad de planta.

4-f) Master Plan /TPM: Definido el master plan anual, se evaluará el cumplimiento a través de auditorías, en las cuales podrá participar un representante sindical del establecimiento.

4-g) TBE/VPO: TBE se medirá conforme los resultados de la aplicación de las herramientas (Radar) y será el promedio de los distintos equipos de cada planta. VPO contempla resultados de las plantas con los mandatarios cumplidos, cada operación fijará sus objetivos/herramientas mínimas y establecerá los porcentajes de cumplimiento en base a los resultados y medios según avance de la implementación en cada establecimiento.

ARTICULO 5º: PONDERACION.

La ponderación representa la incidencia relativa que el indicador tiene en el período correspondiente. Se acuerda para cada indicador las siguientes ponderaciones:

| Indicadores Consensuados | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Alta | Peso | | Baja | Peso |
| Seguridad | 15 | | Seguridad | 15 |
| Indice de Calidad | 15 | | Indice de Calidad | 15 |
| Gestión de Costos | 20 | | Gestión de Costos | 20 |
| Cumpto. de Volumen | 30 | | Master Plan TPM | 25 |
| Cumpto. Cto. de Carga | 20 | | TBE / VPO | 25 |
| Total | 100 | | Total | 100 |

5.1 En los indicadores comunes la ponderación se mantiene constante en los distintos períodos, los indicadores exclusivos mantienen su ponderación sólo en el período del que participan.

ARTICULO 6º: CUMPLIMIENTOS PARCIALES

6.1 Las partes convienen la grilla correspondiente a los cumplimientos de los objetivos de los indicadores conforme el siguiente detalle:

| Indicador | Escala | Rango de Cumplimiento |
|---|---|---|
| Seguridad | 15 | |
| | 10 | A definir en cada una de las plantas conforme |
| | 5 | lo establecido en el art. 4. y la siguiente grilla |
| | 0 | |
| Indice de Calidad | 15 | Se mantiene la escala del sistema anterior |
| | 10 | proporcionalmente al valor de la ponderación |
| | 5 | establecida en el presente |
| | 0 | |
| Gestión de costos | 20 | cumple 100% o más |
| | 19 | cumple 99% |
| | 18 | cumple 98% |
| | 17 | cumple 97% |
| | 16 | cumple 96% |
| | 15 | cumple entre 80% y 95,9% |
| | 10 | cumple entre 60% y 79,9% |
| | 0 | cumple menos de 60% |
| Cpto. de volumen | 30 | más de 98% |
| | 25 | de 97,9% a 97% |
| | 20 | de 96,9% a 96% |
| | 10 | 95,9% a 94% |
| | 0 | menos de 94% |
| Cpto. Contrato de carga | 20 | cumple 96% o más |
| | 15 | de 94% a 95,9% |
| | 10 | de 93,9% a 92% |
| | 0 | menos de 92% |
| Master Plan TPM | 25 | cumple 90% o más |
| | 20 | de 89,9% a 85% |
| | 15 | de 84,9% a 80% |
| | 10 | 79,9% a 75% |
| | 5 | 74,9% a 70% |
| | 0 | menos de 70% |
| Radar/ VPO | 25 | entre 3,5 y 5 Radar + 90% VPO |
| | 15 | entre 3,2 y 3,5 Radar + 80% VPO |
| | 10 | entre 3,2 y 3 Radar + más 70% VPO |
| | 0 | menos de 3 Radar o menos de 70% VPO |

ARTICULO 7º: RESULTADOS

7.1 A los efectos de determinar el valor de la gratificación semestral deberá realizarse el siguiente cálculo

$$\text{Gratificación Semestral} = \text{sueldo base} * \left[\frac{\text{suma de la puntuación obtenida conforme escalas de cumplimiento} * 0{,}75}{100}\right]$$

7.2 En el caso del personal temporario deberá considerarse únicamente el tiempo efectivamente trabajado en cada período.

Las partes solicitan la homologación, registro y publicación del presente acuerdo que es integrativo y complementario del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo y salarial, suscriptos para la actividad cervecera y maltera en la República Argentina, acordados entre la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines y los de la Cámara de la Industria Cervecera Argentina, mediante expediente Nº 1.311.102/09, y entre el convenio suscripto entre las partes en fecha 3 de septiembre de 2009 en el presente expediente, según las disposiciones de la ley 14.250 t.o. vigente, firmando los comparecientes de conformidad cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

ACUERDO COMPLEMENTARIO AL C.C.T. AÑO 2009 – ART 57.

F.A.T.C.A. Y CERVECERIA Y MALTERIA QUILMES S.A.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 14 días del mes de septiembre de 2009, entre los Sres. Miembros del Secretariado de la F.A.T.C.A., Sres. Carlos Frigerio, Alberto Villani, representando a la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines de la República Argentina, por un lado, y por el otro los Sres. Fernando Oscar Massuh, en su carácter de Director de Recursos Humanos, Federico Raúl Chardon, en su carácter de Gerente de Relaciones Industriales de Cervecería y Maltería Quilmes S.A., ratifican lo suscripto y acordado respecto al art. 57 del CCT Cervecero, modificatorio del CCT Nº 482/07, en el expediente Nº 1.311.102/09, ratificando la misma y solicitando su homologación, como acta complementaria del nuevo CCT cervecero.

ACTA ACUERDO CONVENCIONAL

En Buenos Aires, a los 7 días del mes de Octubre de 2008, entre los Sres. Miembros del Secretariado de la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines (F.A.T.C.A.), SRES. CARLOS GUIDO FRIGERIO, JOSE LUIS LAGAR, ALBERTO VILLANI, NESTOR ALEJANDRO SCHLEGEL, MIGUEL ANGEL FALCON Y JUAN CARLOS SALINAS, (en adelante LA REPRESENTACION SINDICAL o FATCA), sin que concurra la figura del delegado de personal, circunstancia por la cual se considera satisfecho el requisito previsto en el artículo 17 de la Ley 14.250, todos ellos por una parte; y por la otra Carlos Marenco, en su carácter Gerente de Recursos Humanos de Maltería Pampa S.A. (en adelante la EMPRESA), se reúnen con el propósito de convenir distintos aspectos de naturaleza convencional que comenzarán a regir desde el 1 de julio del 2009 hasta el 31 de Julio del 2010, y que por su naturaleza se incorporarán como Acuerdo Complementario (en adelante, el "Acuerdo Complementario") al marco convencional vigente y al Expte. 1.311.102/09, resultando el presente complementario e inescindible del CCT 482/07 vigente para la actividad y Actas Acuerdo Complementarias y/o modificatorias del mismo.

ARTICULO PRIMERO: Las Partes convienen un incremento de los ingresos para los trabajadores comprendidos en el citado Convenio Colectivo de Trabajo 482/07 y su modificatorio que regirá en el lapso comprendido entre el 1 de Julio de 2009 y el 31 de julio de 2010.

ARTICULO SEGUNDO: Dicho incremento pactado en el marco de la autonomía de voluntad colectiva que les compete a las Partes se abonará con la naturaleza y modalidades que se estipulan a continuación.

2.1 SUMAS NO REMUNERATIVAS:

2.1.1 Una Gratificación extraordinaria asistencial de carácter no remunerativa, por única vez de pesos UN MIL OCHOCIENTOS ($ 1.800) cuya primera cuota de pesos ochocientos (800) fue abonada en el mes de Junio de 2009 y las dos restantes serán pagas en dos cuotas en los meses de Enero y Febrero del 2010. Este concepto se abonará como Asig. No Rem. Comp. Exp. 1.311.102/09 o rubro equivalente. Esta asignación no remunerativa no será considerada para el cálculo de horas extras, aguinaldo, vacaciones y/u otras referencias salariales, y de la seguridad social, en orden a su naturaleza aquí definida.

2.1.2 Las Partes acuerdan también una segunda asignación asistencial de carácter no remunerativa mensual de 17% del básico conformado del mes de Julio del 2009. Este concepto se abonará como 2da. Asig. Asist. NR Exp. 1.311.102/09 o rubro equivalente. Esta asignación asistencial no remunerativa, en razón de su naturaleza, no será considerada para el cálculo de horas extras, aguinaldo, vacaciones y/u otras referencias salariales y/o de la seguridad social. Una vez finalizado el período acordado, las Partes pactarán la continuación temporal de esta asignación o la forma y plazo de absorción de esta asignación como remunerativa.

2.2 AUMENTOS REMUNERATIVOS

2.2.1 En el mes de Enero del 2010 se otorgará al personal industrial comprendido en el artículo PRIMERO precedente, un aumento salarial del cuatro por ciento (4%) sobre lo básicos de Diciembre 2009.

2.2.2 En el mes de Marzo de 2010, se otorgará al personal industrial comprendido en el artículo PRIMERO precedente un aumento salarial del tres por ciento (3%) sobre los básicos de Febrero de 2010.

2.2.3 En el mes de Abril de 2010, se otorgará al personal industrial comprendido en el artículo PRIMERO precedente un aumento salarial del dos por ciento (2%) sobre los básicos de Marzo de 2010.

ARTICULO TERCERO: Las Partes acuerdan que, sin perjuicio del carácter no remuneratorio de las asignaciones no remunerativas pactadas en el ARTICULO SEGUNDO, punto 2.1 del presente, tales importes devengarán a favor de la FATCA una contribución solidaria cuya suma será equivalente a las contribuciones y aportes de Obra Social y Sindicales, es decir un 11% que deberá ser depositado en la cuenta de la FATCA (CUIT 30-53101736-2) IB-CM 901-186904-1 Exento; Ganancias: Exento; IVA: Exento; Cuenta Corriente del Banco de la Provincia de Buenos Aires, número 009649/6, Sucursal 4009 (Almagro), CBU (0140009001400900964966) y que será destinado por FATCA a fines culturales, turísticos y de esparcimiento de los afiliados de sus sindicatos adheridos. La EMPRESA deberá informar a FATCA, mes a mes, el detalle de sus empleados con nombre y salario percibido para efectuar el control de este pago, todo ello conforme lo estipula el artículo 9 de la Ley 23.551, reglamentado por el artículo 4 del decreto 467/88.

ARTICULO CUARTO: Las Partes solicitan la homologación y registro del presente acuerdo, de conformidad con las disposiciones de la ley 14.250 t.o. vigente, firmando de conformidad tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

ARTICULO QUINTO: Las Partes adjuntarán al presente expediente el texto conformado del nuevo CCT de actividad, a los efectos de su homologación y registro de conformidad con las disposiciones de la ley 14.250 t.o. vigente.

ARTICULO SEXTO: Las Partes acuerdan incrementar el valor del título a $ 275 (pesos doscientos setenta y cinco) a partir de Julio de 2009. Dicha suma se incrementará con los mismos tres porcentajes de aumento pactados en la cláusula SEGUNDA, punto 2.2.

ARTICULO SEPTIMO: Las Partes acuerdan incrementar el valor del préstamo para turismo a pesos 3.000 (tres mil pesos).

ARTICULO OCTAVO: ARMONIA LABORAL- HOMOLOGACION.

Las Partes entienden que han alcanzado una justa composición de los intereses debatidos en la presente negociación, dotando de previsibilidad a la actividad, en el marco de la cual las relaciones laborales deberán desarrollarse en un contexto de armonía y paz social, que le permita da sustentabilidad a los compromisos aquí asumidos, priorizando en todos los casos el diálogo social y la auto composición de los conflictos que eventualmente se susciten, de modo de proteger los objetivos aquí planteados, considerando como valor esencial la actividad desarrollada por los trabajadores en el sostenimiento de la actividad industrial como uno de los pilares de la producción; en este marco la sustentabilidad de los compromisos aquí asumidos, no son ajenos a las realidades externas; no obstante las Partes concuerdan privilegiar el diálogo en pos del sostenimiento de la armonía y la Paz Social como herramientas ineludibles de la organización de planes y proyectos comunes.

Por todo lo expuesto, las Partes elevan el presente acuerdo de naturaleza convencional y complementario del CCT vigente, como así también su anexo a efectos que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social proceda a homologar el mismo en los términos previstos por la ley 14.250.

EXPTE. 1.349.371/09

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los siete días del mes de Diciembre del año 2009, siendo las 15:00 horas, comparecen espontáneamente en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL - DIRECCION DE NEGOCIACION COLECTIVA -, por ante mí, Rafael Omar SANCHEZ, Secretario de Conciliación del Departamento de Relaciones Laborales Nº 1, las partes interesadas en autos.

Por un lado, en representación de la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES (FATCA), lo hacen los señores Carlos Guido FRIGERIO, Secretario General; Juan Carlos SALINAS, Secretario administrativo; José Luis LAGAR, Secretario Adjunto; Néstor Alejandro SCHLEGEL, Secretario Gremial; Alberto VILLANI, Secretario de Acción Social y Miguel Angel FALCON, Secretario de Finanzas; y por el otro lado, en representación de la empresa MALTERIA PAMPA SOCIEDAD ANONIMA, el señor Lisandro TIZON (M.I. Nº 25.175.075), en su carácter de Gerente de Recursos Humanos, según lo acredita adjuntando fotocopia de Poder de Administración Pública, exhibiendo su original, por lo que el Actuante constata, da fe y le es devuelto, y constituye domicilio a los efectos legales en Av. Integración y Brasil, de la Localidad de Puan, Provincia de Buenos Aires Abierto el acto por el funcionario Actuante, ambas partes y de mutuo acuerdo, MANIFIESTAN: Que vienen ante esta Autoridad Administrativa del Trabajo a fin de ratificar en todas sus partes lo suscripto y acordado respecto del Artículo 57º del Texto Ordenado del C.C.T. Cervecero incorporado en el Expediente Nº 1.311.102/09, modificatorio del C.C.T. Nº 482/07, solicitando su homologación como Acta Complementaria. Que es cuanto tienen que manifestar.

No habiendo para más, y previa lectura y ratificación de lo manifestado por parte de los comparecientes, se dio por finalizado el acto firmando los mismos de conformidad y para constancia por ante mí, que CERTIFICO.

F.A.T.C.A. Y TAI PAN MALTING SOCIEDAD EN COMANDITA POR ACCIONES

En Buenos Aires, a los siete (7) días del mes de septiembre de 2009, entre los Sres. Miembros del Secretariado de la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES (F.A.T.C.A.), en adelante FATCA, Sres. Carlos Guido Frigerio, José Luis Lagar, Alberto Villani, Néstor Alejandro Schlegel, Miguel Angel Falcón y Juan Carlos Salinas por un lado, y por el otro el Sr. Alejandro Ferreiro, representando a TAI PAN MALTING S.C.A., (en adelante Tai Pan), convienen en celebrar el presente acuerdo complementario al nuevo Convenio Colectivo de Trabajo y al acuerdo salarial, de actividad, suscriptos ambos por la CAMARA DE LA INDUSTRIA CERVECERA ARGENTINA (en adelante Cámara Cervecera) y la FATCA, mediante expediente Nº 1.311.102/09.

Las Partes acuerdan:

ARTICULO 1º: AMBITO DE APLICACION PERSONAL.

Quedan comprendidos en presente Acuerdo Colectivo de Trabajo, aquellos trabajadores malteros y cerveceros de la empresa que se encuentren incluidos en la convención colectiva de trabajo 482/07 y su modificatorio.

ARTICULO 2º: PLAZO DE VIGENCIA.

El presente acuerdo colectivo (en adelante, el "Acuerdo"), es complementario al nuevo Convenio Colectivo de Trabajo suscripto para la actividad y del acuerdo salarial, suscriptos ambos en expediente Nº 1.311.102/09, y regirá durante la vigencia del nuevo CCT de actividad, salvo las pautas salariales incluidas en la presente, que regirán durante el lapso comprendido entre el 1 de Julio de 2009 y el 31 de julio de 2010 para los trabajadores comprendidos en el Art. 1 del presente.

ARTICULO 3º: La Asignación asistencial no remunerativa determinada en el Art. 2.1. del acuerdo celebrado entre la FATCA y la Cámara Cervecera en el expediente 1.311.102/09, se abonará a los trabajadores que se encuentren trabajando al momento del efectivo pago, de la siguiente forma:

3.1 TRABAJADORES INDUSTRIALES

a) Con el pago de los salarios del mes de Octubre de 2009: $ 450.-

b) Con el pago de los salarios del mes de Diciembre de 2009: $ 450.-

c) Con el pago de los salarios del mes de Febrero de 2010: $ 450.-

d) Con el pago de los salarios del mes de Mayo de 2010: $ 450.-

3.2 A los trabajadores temporarios se les abonará el importe de cada cuota pactada en el punto 3.1 en forma proporcional al tiempo trabajado en cada uno de los períodos de pago. Para el primer período, el tiempo considerado será el que transcurra del primero de julio al 31 de octubre y a partir de allí desde el primer día del mes siguiente y hasta el último día del pago.

ARTICULO 4º: La 2da. Asignación asistencial no remunerativa determinada en el Art. 2.1.2 del acuerdo celebrado entre la FATCA y la Cámara Cervecera en el expediente 1.311.102/09, se abonará mensualmente a partir del 1 de Julio de 2009, conforme el siguiente esquema y categorías detalladas:

| 2do. Adic. NO Remunerativo - Exp.Nº 1.311.102/09 | | |
|---|---|---|
| Categoría | Reg. 208 | Res. 240 |
| 1 | $ 461,13 | $ 537,97 |
| 2 | $ 493,25 | $ 575,45 |
| 3 | $ 550,59 | $ 642,34 |
| 4 | $ 622,64 | $ 726,39 |
| 5 | $ 706,07 | $ 823,73 |

Los valores mencionados se corresponden con los básicos conformados (básico más presentismo más tickets) para el régimen 208 y 240 respectivamente, y/o su proporcional según el tiempo efectivamente trabajado en cada régimen.

Asimismo las Partes acuerdan que para el personal temporario, la 2da. Asig. No remunerativa será abonada proporcionalmente, en función al tiempo efectivamente trabajado.

ARTICULO 5º: Las Partes acuerdan que, sin perjuicio del carácter no remuneratorio de las asignaciones no remunerativas pactadas en los artículos SEGUNDO y TERCERO del presente Acuerdo Complementario, tales importes devengarán a favor de la FATCA una contribución solidaria cuya suma será equivalente a las contribuciones y aportes de Obra Social y Sindicales, es decir un 11% que deberá ser depositado en la cuenta de la FATCA (CUIT 30-53101736-2) IB-CM 901-186904-1 Exento; Ganancias: Exento; IVA: Exento; Cuenta Corriente del Banco de la Provincia de Buenos Aires, número 009649/6, Sucursal 4009 (Almagro), CBU (0140009001400900964966) y que será destinado por FATCA a fines culturales, turísticos y de esparcimiento de los afiliados de sus sindicatos adheridos. La EMPRESA deberá informar a FATCA, mes a mes, el detalle de sus empleados con nombre y salario percibido para efectuar el control de este pago, todo ello conforme lo estipula el artículo 9 de la Ley 23.551, reglamentado por el artículo 4 del decreto 467/88.

ARTICULO 6º: Conforme los aumentos remunerativos pactados en los artículos 2.2 a 2.4 del acuerdo CCT suscripto entre la Cámara Cervecera y Fatca se establece el valor de los salarios correspondientes al personal industrial de la empresa conforme las siguientes escalas:

| Valor vigente hasta diciembre 2009 | | | |
|---|---|---|---|
| Categoría | Básico | P.F. y P. (*) | Base conformado |
| 1 | $ 1.916,81 | $ 249,19 | $ 2.166,00 |
| 2 | $ 2.050,35 | $ 266,55 | $ 2.316,90 |
| 3 | $ 2.288,69 | $ 297,53 | $ 2.586,22 |
| 4 | $ 2.588,18 | $ 336,46 | $ 2.924,64 |
| 5 | $ 2.934,99 | $ 381,55 | $ 3.316,54 |

(*) P.F. y P. = Presencia Física y Puntualidad - Art. 1 F.A.T.C.A.

| A partir de Enero 2010 - 4% sobre básicos | | | |
|---|---|---|---|
| Categoría | Básico | P.F. y P. (*) | Base conformado |
| 1 | $ 1.993,48 | $ 259,15 | $ 2.252,64 |
| 2 | $ 2.132,36 | $ 277,21 | $ 2.409,57 |
| 3 | $ 2.380,24 | $ 309,43 | $ 2.689,67 |
| 4 | $ 2.691,71 | $ 349,92 | $ 3.041,63 |
| 5 | $ 3.052,39 | $ 396,81 | $ 3.449,20 |

(*) P.F. y P. = Presencia Física y Puntualidad - Art. 1 F.A.T.C.A.

| A partir de Marzo 2010 - 3% sobre básicos | | | |
|---|---|---|---|
| Categoría | Básico | P.F. y P. (*) | Base conformado |
| 1 | $ 2.053,28 | $ 266,93 | $ 2.320,21 |
| 2 | $ 2.196,33 | $ 285,52 | $ 2.481,85 |
| 3 | $ 2.451,65 | $ 318,71 | $ 2.770,36 |
| 4 | $ 2.772,46 | $ 360,42 | $ 3.132,88 |
| 5 | $ 3.143,96 | $ 408,72 | $ 3.552,68 |

(*) P.F. y P. = Presencia Física y Puntualidad - Art. 1 F.A.T.C.A.

| A partir de Abril 2010 - 2% sobre básicos | | | |
|---|---|---|---|
| Categoría | Básico | P.F. y P. (*) | Base conformado |
| 1 | $ 2.094,35 | $ 272,26 | $ 2.366,61 |
| 2 | $ 2.240,26 | $ 291,23 | $ 2.531,49 |
| 3 | $ 2.500,68 | $ 325,09 | $ 2.825,77 |
| 4 | $ 2.827,91 | $ 367,63 | $ 3.195,54 |
| 5 | $ 3.206,84 | $ 416,89 | $ 3.623,73 |

(*) P.F. y P. = Presencia Física y Puntualidad - Art. 1 F.A.T.C.A.

ARTICULO 7º: Asimismo, las Partes acuerdan que a partir del 31 de marzo de 2009, el tiempo máximo correspondiente a la Categoría 2 será de 6 meses, pasados los cuales el trabajador que hubiera prestado tareas durante el plazo mencionado revistará en la Categoría 3 a partir del séptimo mes. Para el caso del personal temporario, deberá computarse el período efectivamente trabajado, sin computar los períodos de baja por finalización de temporada.

ARTICULO 8º: Tal como se señalara oportunamente en el artículo 5 del CCT modificatorio del CCT 482/07, las Partes ratifican lo acordado en dicha norma y aclaran además el alcance de lo convenido, otorgando plena validez a las prácticas en curso de ejecución en cada establecimiento, en todo aquello que no sea expresamente modificado por el CCT y la presente acta complementaria.

ARTICULO 9º: Las Partes acuerdan fijar la Asignación por Título establecida en el artículo 26º del Convenio Colectivo de Trabajo, en los términos y condiciones establecidos en CCT vigente y sus acuerdos complementarios, en la suma de pesos trescientos trece ($ 313), a partir del 1 de julio de 2009. Este valor se incrementará conforme los porcentajes establecidos en los artículos 2.2, 2.3 y 2.4 del acuerdo suscripto entre la Cámara Cervecera y la FATCA, en expediente Nº 1.311.102/09.

ARTICULO 10º: En función del carácter no remunerativo de las asignaciones pactadas en los arts. 3 y 4 del presente, las Partes ratifican que las mismas no impactarán sobre el "Adicional por Título" en los casos que corresponda la percepción de los mismos.

Las Partes solicitan la homologación, registro y publicación del presente acuerdo que es integrativo y complementario del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo y salarial, suscriptos para la actividad cervecera y maltera en la República Argentina, acordados entre la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines y los de la Cámara de la Industria Cervecera Argentina, mediante expediente Nº 1.311.102/09, según las disposiciones de la Ley 14.250 t.o. vigente, firmando los comparecientes de conformidad cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

ACUERDO COMPLEMENTARIO AL C.C.T. AÑO 2009 - ART 57.

F.A.T.C.A. Y TAI PAN MALTING SCA

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 14 días del mes de diciembre de 2009, entre los miembros del Secretariado Nacional de la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines de la República Argentina (FATCA), Sres. Carlos Guido Frigerio, Juan Carlos Salinas, Alejandro Schlegel y Miguel Falcón, por un lado, y por el otro Alejandro Ferreiro, en su carácter de apoderado y Gerente de Administración y Finanzas de TAI PAN MALTING SCA (en adelante la EMPRESA), ratifican lo suscripto y acordado respecto al art. 57 del CCT Cervecero, modificatorio del CCT Nº 482/07, en el Expte. 1.311.102/09, ratificando la misma y solicitando su homologación, como Acta Complementaria del nuevo CCT cervecero.

ACTA ACUERDO CONVENCIONAL COMPLEMENTARIA

CASA ISENBECK - FATCA

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 21 días del mes de septiembre de 2009, se reúnen en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD por ante el Sr. Omar SANCHEZ, en su carácter de Secretario de conciliación del Departamento de Relaciones Laborales Nº 1 de la DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, CERVECERIA ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA ISENBECK (CASA ISENBECK), CUIT 30-66198200-0, domiciliada en Ruta Panamericana Km. 89, de la localidad de Zárate, Provincia de Buenos Aires, representada por el señor Flavio Membrino, en su carácter de Apoderado e integrante de la Comisión Negociadora por el Sector Empresario, y la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines (FATCA) representada por los señores Carlos Guido Frigerio, José Luis Lagar, Alejandro Schlegel, Miguel Angel Falcón y Juan Carlos Salinas, con la finalidad de suscribir la presenta Acta Acuerdo Convencional Complementaria en el marco del Expediente Nº 1.311.102/09, quienes manifiestan en forma conjunta que ratifican y reconocen sus recíprocas legitimaciones y representatividades para negociar colectivamente en el marco de la actividad Cervecera y Maltera (CCT 482/07) y su modificatorio conforme actuaciones y acuerdo presentado en este mismo expediente, toda vez que el Sindicato de Trabajadores Cerveceros de Isenbeck no cuenta con la condición legal que le asigne la condición de signatario del presente, no concurriendo en dicho establecimiento la figura del delegado del personal, circunstancia por la cual se deberá tener por cumplido el requisito exigido por el artículo 17 de la Ley 14.250. Considerando el Artículo 3º del acta suscrita entre la Cámara de la Industria Cervecera Argentina y la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines (FATCA) con fecha tres (3) de septiembre de 2009, donde faculta con plena autonomía y disponibilidad colectiva a las partes, para adecuar los acuerdos complementarios conforme a las diferentes realidades, en ese marco, las partes han arribado al siguiente acuerdo, en orden a la delicada y crítica situación por la que atraviesa CASA INSENBECK:

PRIMERO: Ambito de aplicación personal: Quedan comprendidos en la presente Acta Acuerdo Convencional Complementaria del Colectivo de Trabajo, aquellos trabajadores cerveceros de la empresa que se encuentren incluidos en la convención colectiva de trabajo 482/07 y sus Acuerdos Complementarios y modificatorios del mismo.

SEGUNDO: Plazo de Vigencia: La presente Acta Acuerdo Convencional es complementaria del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo suscripto por las partes para la actividad y del acuerdo de condiciones salariales, suscriptos ambos en expediente Nº 1.311.102/09, el que regirá durante la vigencia del nuevo CCT de actividad, salvo en lo atinente a las pautas salariales incluidas en la presente, las que regirán durante el lapso comprendido entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de julio de 2010, sin perjuicio del requisito homologatorio que las partes persigan para el presente.

TERCERO: Que conforme al Artículo 3º del ACTA mencionada precedentemente, las Partes vienen a firmar este Acuerdo el cual han adaptado a la delicada y especial situación por la que atraviesa la empresa y considerando la necesidad de brindar una solución que, sin descuidar la calidad de vida de los trabajadores y de su grupo familiar, recree las condiciones de sustentabilidad del presente Acuerdo y consecuentemente otorgue viabilidad empresaria como consecuencia de la prioridad que ha adquirido la preservación de la fuente de trabajo en esta encrucijada, para lo cual, agregan, han resuelto incorporar mecanismos que garanticen un desenvolvimiento más productivo, eficiente y eficaz de la fuerza laboral.

CUARTO: En ese temperamento, las partes ratifican y reconocen sus recíprocas legitimaciones y representatividades para negociar colectivamente y para esta coyuntura, una serie de aspectos que reflejen el interés y beneficio al personal a través de la mejora de sus ingresos, debiendo proceder a asignar distintos tratamientos, valores y alcances a los conceptos contenidos en los Acuerdos suscriptos en forma centralizada y entre la Cámara de la Industria Cervecera Argentina y la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines (FATCA) con fecha tres (3) de septiembre de 2009, de modo tal de poder satisfacer los objetivos plasmados en el ARTICULO TERCERO.

En tal sentido las partes acuerdan que las sumas a abonar, lo sean con la naturaleza, alcance y modalidades que se estipulan a continuación:

A) PARA EL PERSONAL DEL AREA INDUSTRIAL:

SUMAS NO REMUNERATIVAS: Las partes han acordado subsumir en un valor único, integrado por el importe establecido en el punto 2.1 y el que resultare en el 2.1.2., dando como resultado un importe máximo de hasta un diecisiete (17%) del básico de cada categoría laboral, tomando para este caso en particular y por única vez un valor máximo e irrebasable de pesos seiscientos treinta ($ 630) mensuales netos por trabajador.

A este valor unificado se le descontará el anticipo otorgado por la empresa como "Asignación no Remunerativa a cuenta", el cual se referencia en el Artículo 7º del Acta suscrita y mencionada precedentemente, de forma tal de quedar conformado el valor a abonar a los dependientes alcanzados por este acápite de la presente Acta. En tal sentido, las Asignaciones No Remunerativas serán abonadas de la siguiente forma:

1) Para el personal de área industrial que se encuentre trabajando al momento del pago efectivo —esto es, en la fecha comprendida entre septiembre de 2009 y julio de 2010—, se abonará la suma extraordinaria, no remunerativa de pesos cinco mil quinientos ($ 5.500) en once (11) cuotas mensuales, iguales y consecutivas de pesos quinientos ($ 500) cada una, bajo la voz de pago "Asignación No Remunerativa Exp. 1.311.102/09 Cuota..." iniciando el pago conjuntamente con los haberes del mes de septiembre de 2009 y hasta el mes de julio de 2010 inclusive, momento en que se extinguirá la presente Asignación No Remunerativa. Esta asignación extraordinaria, graciable y no bonificable de naturaleza no remunerativa, en razón de su condición, no será considerada para el cálculo de horas extras, aguinaldo, vacaciones y/u otras incidencias remunerativas de pago diferido, de orden laboral como así también en materia de seguridad social. Con relación a los trabajadores temporarios se les abonará el importe de cada cuota pactada precedentemente en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado en cada uno de los períodos mensuales de pago involucrados (septiembre/09 a julio/10, ambos inclusive).

2) 2.1.- Con el propósito de alcanzar una mejora operativa de los procesos productivos y eficientizar las operaciones de la planta en su conjunto, procurando recuperar indicadores de productividad que permitan alcanzar las metas planteadas en forma global para la presente temporada 2009/2010, las partes acuerdan implementar un esquema de premiación especial de carácter experimental y por única vez para el caso de alcanzarse los objetivos que la empresa ha desarrollado para cada área y comunicado a su personal, de modo tal que aquellos trabajadores del área industrial que alcancen las metas definidas y comunicadas por el área, puedan acceder a un pago único y extraordinario y por única vez, consistente en una suma dineraria que reflejará el alcance parcial y/o total de tales objetivos, de modo tal que en ningún caso la misma exceda de la suma de pesos cuatro mil ciento noventa ($ 4.190). El importe que resulte alcanzar cada empleado al final de la temporada 2009/2010 (fijada su finalización a fines del mes de marzo de 2010), luego de efectuar las mediciones correspondientes, será abonado de la siguiente manera: Un tercio (1/3) del premio proyectado al 31 de marzo en concepto de anticipo en forma conjunta con los haberes del mes de febrero de 2010 (importe que será ajustado una vez determinado el alcance total del premio); un tercio (1/3) del premio alcanzado al fin de la temporada en forma conjunta con los haberes del mes de mayo de 2010 y un tercio (1/3) del premio alcanzado al fin de la temporada en forma conjunta con los haberes del mes de julio de 2010, todo ello en el marco del principio de disponibilidad que excepcionalmente le cabe a las partes respecto de la especial situación suscitada.

2.2.- En tal sentido las partes han trabajado y establecido los objetivos a alcanzar durante la temporada 2009/2010, la fuente de información y el mecanismo de evaluación que determinará el grado de cumplimiento de los objetivos fijados, los cuales se adjuntan a la presente y como ANEXO II.

2.3.- Atento al carácter experimental de esta asignación, ambas partes acuerdan, asignarle a dicho pago una naturaleza jurídica no remuneratoria y por ende no será considerada para el cálculo de horas extras, aguinaldo, vacaciones y/u otras incidencias remunerativas de pago diferido, salariales y de la seguridad social.

B) PARA EL PERSONAL DEL AREA COMERCIAL (Gestores Comerciales):

SUMAS NO REMUNERATIVAS: Las partes han acordado establecer un valor único de pesos cuatro mil ochocientos cuarenta ($ 4.840) en carácter de incremento en los ingresos.

Este valor subsume el anticipo otorgado por la empresa como Asignación no Remunerativa, el cual se referencia en el Artículo 7º del acta suscrita mencionada precedentemente, de forma tal de quedar establecido el valor a abonar a los dependientes alcanzados por este acápite del Acuerdo. En tal sentido, las Asignaciones No Remunerativas serán abonadas de la siguiente forma:

1) Para el personal que se desempeña en la categoría laboral de Gestor Comercial y se encuentre trabajando al momento del pago efectivo, se abonará la suma de pesos cuatro mil ochocientos cuarenta ($ 4.840) en once (11) cuotas mensuales, iguales y consecutivas de pesos cuatrocientos cuarenta ($ 440) bajo la voz de pago "Asignación No Remunerativa Exp. 1.311.102/09 Cuota..." iniciando el pago conjuntamente con los haberes del mes de septiembre de 2009 y hasta el mes de julio de 2010 inclusive, momento en que se extinguirá la presente Asignación No Remunerativa. Esta asignación asistencial no remunerativa, en razón de su naturaleza, no será considerada para el cálculo de horas extras, aguinaldo, vacaciones y/u otras incidencias salariales de pago diferido.

Con relación a los trabajadores temporarios que se desempeñen como gestores comerciales, se les abonará el importe de cada cuota pactada precedentemente en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado y en cada uno de los períodos mensuales de pago antes definidos.

2) Las partes acuerdan que, a partir de la implementación de esta Acta Acuerdo Convencional Complementaria y dentro de las facultades y prerrogativas que la normativa laboral les confiere como signatarias del convenio colectivo de trabajo, otorgar para el personal que se desempeña exclusivamente en la categoría laboral "Gestor Comercial", establecen un "viático/refrigerio" diario, de carácter alimentario, compuesto por la suma fija de pesos doce ($ 12,00) por día efectivamente trabajado, con un tope máximo mensual de hasta pesos doscientos sesenta y cuatro ($ 264,00) sin rendición de comprobantes y conforme a las previsiones establecidas en el artículo 106 última parte de la LCT. En orden a la autonomía de voluntad colectiva que le asignan a este instituto y tal como lo habilita el dispositivo legal antes referido, dicho viático refrigerio tendrá una naturaleza jurídica no remuneratoria a todos los efectos laborales y de la seguridad social.

QUINTO: INCREMENTO EN LOS SALARIOS BASICOS DE CONVENIO: Las partes han acordado de modo especial, materializar los incrementos salariales pactados en los artículos 2.2 a 2.4 del acuerdo suscripto entre la Cámara Cervecera y la FATCA, conforme a las pautas que, en el marco de la disponibilidad colectiva que les compete, a continuación se detalla:

5.1. Respecto del incremento del punto 2.2., en el mes de enero de 2010, se otorgará al personal un aumento salarial del cuatro por ciento (4%) sobre los básicos de diciembre de 2009.

5.2. Respecto del incremento del punto 2.3., en el mes de marzo de 2010, se otorgará al personal un aumento salarial del tres por ciento (3%) sobre los básicos de febrero de 2010.

5.3. Respecto del incremento del punto 2.4., en el mes de abril de 2010, se otorgará al personal un aumento salarial del dos por ciento (2%) sobre los básicos de marzo de 2010.

Conforme los aumentos remunerativos pactados se establece el valor básico de los salarios correspondientes para el personal de la empresa conforme a la escala que se acompaña como Anexo I, de modo tal que la misma sirva de referencia para la determinación del tope indemnizatorio por parte de la Dirección de Regulaciones del Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

SEXTO: Que es imprescindible para la continuidad de la fuente de trabajo y por tal, la sustentabilidad de la empresa, entre otras medidas como las que refleja este acuerdo de coyuntura, la de potenciar a sus Gestores Comerciales para poder comercializar sus productos. Por ello, a partir de la firma de la presente acta las partes han acordado incrementar el esquema de retribución variable por objetivos comerciales y de gestión por resultados bajo la voz de pago "Incentivo por Objetivos", a la suma de pesos mil seiscientos cuarenta ($ 1.640) mensuales, manteniendo la misma forma de cálculo y el carácter remunerativo que el mismo reviste.

SEPTIMO: Las partes acuerdan que, a partir de la firma de esta Acta Acuerdo Convencional Complementaria de Coyuntura, se incrementará el valor del viático mensual para todo el personal convencionado, a la suma de pesos doscientos veinte ($ 220,00) sin rendición de comprobantes y conforme a las previsiones establecidas en el artículo 106 última parte de la LCT, en orden a la autonomía de voluntad colectiva que les compete, monto que exhibirá una naturaleza jurídica no remuneratoria a todos los efectos laborales y de la seguridad social.

OCTAVO: De acuerdo a lo establecido en el Art. 4º del acta de fecha tres (3) de septiembre de 2009 las partes acuerdan que, sin perjuicio del carácter no remuneratorio de las Asignaciones no remunerativas pactadas en los Art. 2.1, 2.1.1 y 2.1.2 del acta mencionada, tales importes (referidos en este instrumento en la cláusula Cuarta) devengarán a favor de la FATCA una contribución solidaria cuya suma será equivalente a las contribuciones y aportes de Obra Social y Sindicales, es decir un 11%, que deberá ser depositado en la cuenta de FATCA (CUIT 30-53101736-2; IB-CM 901-186904-1 - Exento; Ganancias: Exento; IVA: Exento; Cuenta Corriente del Banco de la Provincia de Buenos Aires, número 009649/6, Sucursal 4009 (Almagro), CBU 01400090 01400900964966) y que será destinado por FATCA a fines culturales, turísticos y de esparcimiento de los afiliados de sus sindicatos adheridos. Las empresas deberán informar a FATCA, mes a mes, el detalle de sus empleados con nombre y salario percibido para efectuar el control de este pago.

NOVENO: Ambas partes sostienen que este acuerdo de carácter convencional y para esta especial y crucial coyuntura por la que atraviesa la empresa, expresa el mayor esfuerzo al alcance de ambas partes y por tal, compensa y fomenta el compromiso de relaciones benéficas que prevalece entre la empresa, la FATCA y el Sindicato de trabajadores de Isenbeck y que se manifiesta en la muestra de colaboración, solidaridad y buena fe de cada uno de sus representados, los que deberán desenvolverse en un contexto de armonía y paz social priorizando en todos los casos el diálogo social y la autocomposición de los conflictos que eventualmente se susciten, de modo de proteger los objetivos aquí planteados, donde el propósito consiste en reposicionar los productos elaborados en la Planta Zárate, conforme a la calidad que los mismos exhiben.

DECIMO: Por todo lo expuesto, las partes solicitan la homologación, registro y publicación de la presente Acta Acuerdo Convencional Complementaria que es integrativa y complementaria del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo y salarial, suscriptos para la actividad Cervecera y Maltera en la República Argentina, acordados entre la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines y los de la Cámara de la Industria Cervecera Argentina, de conformidad con las disposiciones de la Ley 14.250 t.o. vigente, firmando de conformidad tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

ANEXO I

| CATEGORIA | PUESTO | SALARIO BASICO ACTUAL Septiembre 2009 | SALARIO BASICO ENERO 2010 | SALARIO BASICO MARZO 2010 | SALARIO BASICO ABRIL 2010 |
|---|---|---|---|---|---|
| GC | Gestor Comercial | $ 1.426,23 | $ 1.483,28 | $ 1.527,78 | $ 1.558,33 |
| A | Temporario | $ 1.942,52 | $ 2.020,22 | $ 2.080,83 | $ 2.122,44 |
| B | Auxiliar General | $ 2.125,44 | $ 2.210,46 | $ 2.276,77 | $ 2.322,31 |
| | Operario de Envasado | $ 2.125,44 | $ 2.210,46 | $ 2.276,77 | $ 2.322,31 |
| | Operario de Expedición | $ 2.125,44 | $ 2.210,46 | $ 2.276,77 | $ 2.322,31 |
| C | Llenador | $ 2.394,15 | $ 2.489,92 | $ 2.564,61 | $ 2.615,91 |
| | Almacenes | $ 2.394,15 | $ 2.489,92 | $ 2.564,61 | $ 2.615,91 |
| | Etiguetador | $ 2.394,15 | $ 2.489,92 | $ 2.564,61 | $ 2.615,91 |
| | Clarkista | $ 2.394,15 | $ 2.489,92 | $ 2.564,61 | $ 2.615,91 |
| | Servicios Generales | $ 2.394,15 | $ 2.489,92 | $ 2.564,61 | $ 2.615,91 |
| D | Operario de Producción | $ 2.751,08 | $ 2.861,12 | $ 2.946,96 | $ 3.005,90 |
| | Operario de Energía | $ 2.751,08 | $ 2.861,12 | $ 2.946,96 | $ 3.005,90 |
| E | Mecánicos | $ 3.030,33 | $ 3.151,54 | $ 3.246,09 | $ 3.311,01 |
| | Analista Control Proceso | $ 3.030,33 | $ 3.151,54 | $ 3.246,09 | $ 3.311,01 |

ANEXO II

Las partes manifiestan en forma conjunta que ratifican y reconocen sus recíprocas legitimaciones y representatividades con la finalidad de suscribir el presente Anexo en el marco del Expediente Nº 1.311.102/09, y han arribado al siguiente acuerdo:

PRIMERO: Las partes manifiestan que han acordado los objetivos del artículo cuarto, inciso A, puntos 2.1, 2.2 y 2.3 del Acta Acuerdo Convencional Complementaria suscripta el día de la fecha en el marco del presente expediente, y ratifican su forma de pago.

SEGUNDO: Las partes acuerdan implementar el esquema de premiación especial de carácter experimental y por única vez durante la temporada 2009/2010, para el caso de alcanzarse los objetivos conforme a lo estipulado para cada área productiva y sus correspondientes anexos que se detallan y acompañan a continuación:

Producción
Calidad
Mantenimiento
Envasado
Logística

C.A.S.A.
ISENBECK

SECTOR PRODUCCIÓN / ENERGÍA

OBJETIVOS PARA EL PERIODO 2009/2010

Los objetivos son los logros o resultados que se pretende que sean cumplidos en el período. Los mismos deben ser específicos, medibles, desafiantes, realistas y relevantes para el puesto, acotados en el tiempo y acordados con su superior. Los mismos puede

| OBJ | OBJETIVOS GRUPALES | INDICADOR | % Relativo | ALCANZO SI/NO | Objetivo Cumplido |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Consumo Electrico 13,9Kw/hl (5%). | Registro de energia | 10% | | |
| 2 | Consumo agua cruda total Planta 7,5Hl/Hl(5%) acumulado | Registro de energia | 10% | | |
| 3 | 100% de llenado de planillas debidamente compolatadas de cada sector (cocimiento, cosecha, filtración, otras) | Planillas | 45% | | |
| 4 | Consumo de CO2 por hectolitro envasado <0,8 Kg/hl filtrado | Medicion energia | 15% | | |
| **OBJ** | **OBJETIVOS INDIVIDUALES** | **INDICADOR** | **% Relativo** | **ALCANZO SI/NO** | **Objetivo Cumplido** |
| 5 | Asistencia perfecta y cero accidentes (no incluye licencia por vacaciones) | Medición RRHH | 10% | | |
| 6 | Utilizacion de EEP; 1ª observacion se descuenta 5%; 2ª observacion se descuenta 5% restante. | Auditoria Prevencion | 10% | | |
| **Indicador general del cumplimiento de los objetivos** | | | 100% | | |

Observaciones:

Fecha: 21/09/2009







SECTOR CALIDAD

## OBJETIVOS PARA EL PERIODO 2009 / 2010

Los objetivos son los logros o resultados que se pretende que sean cumplidos en el período. Los mismos deben ser específicos, medibles, desafiantes, realistas y relevantes para el puesto, acotados en el tiempo y acordados con su superior. Los mismos puede

| OBJ. | OBJETIVOS GRUPALES | INDICADOR | % Relativo | ALCANZO SI / NO | Objetivo Cumplido |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Consumo eléctrico 13,9 kw/hl | Registro energía | 5% | | |
| 2 | Consumo CO2 en envasado 1,5 kg/hl | Energía | 5 % | | |
| 3 | Consumo agua 7,5 hl/hl | Registro energía | 5% | | |
| 4 | Cumplimiento de auditorias Efluentes, 1 vez por semana | Carpeta en la red | 9 % | | |
| 5 | Cumplimiento de auditorias Molienda, cada dos semanas | Carpeta en la red / informe e-mail | 9 % | | |
| 6 | Cumplimento limpieza y calibración de equipos en su area | Plan de Calibraciones | 9 % | | |
| 7 | Cumplimiento auditoria en la bodega, 1 vez por semana | Carpeta en la red / informe e-mail | 9 % | | |
| 8 | Cumplimiento auditoria de la lavadora, 1 vez por semana | Carpeta en la red / informe e-mail | 9 % | | |
| 9 | Cumplimiento auditoria sala estabilidad, 1 vez por semana | Carpeta en la red | 9 % | | |
| 10 | Cumplimiento auditoria aseo | Carpeta en la red / informe e-mail | 11% | | |
| **OBJ.** | **OBJETIVOS INDIVIDUALES** | **INDICADOR** | **% Relativo** | **ALCANZO SI / NO** | **Objetivo Cumplido** |
| 11 | Asistencia perfecta y cero accidentes (no incluye licencia por vacaciones) | Medicion RRHH | 10% | | |
| 12 | Utilizacion de EEP; 1ª observacion se descuenta 5%; 2ª observacion se descuenta 5% restante. | Auditoría Prevencion | 10% | | |
| **Indicador general del cumplimiento de los objetivos** | | | 100% | | |

Observaciones:

Fecha: 21 / 09 / 2009

C.A.S.A.
ISENBECK

SECTOR MECANICO DE AUTOELEVADORES

## OBJETIVOS PARA EL PERIODO 2009 / 2010

Los objetivos son los logros o resultados que se pretende que sean cumplidos en el período. Los mismos deben ser específicos, medibles, desafiantes, realistas y relevantes para el puesto, acotados en el tiempo y acordados con su superior. Los mismos puede

| OBJ. | OBJETIVOS GRUPALES | INDICADOR | % Relativo | ALCANZADO SI / NO | Objetivo Cumplido |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Autoelevadores no disponibles por rotura | autoelev parados<=1 por más de 1 día | 45% | | |
| 2 | Consumo específico CO2/hl cerv, agua cruda/hl cerv, Consumo eléctrico/ hl cerv. Incidencia 5% cada uno | CO2/hl>=2,3 ; hl agua/hl >= 7,5 ; KW/hl cerv >= 13,9 | 15% | | |
| **OBJ.** | **OBJETIVOS INDIVIDUALES** | **INDICADOR** | **% Relativo** | **ALCANZADO SI / NO** | **Objetivo Cumplido** |
| 3 | Asistencia perfecta y cero accidentes (no incluye licencia por vacaciones) | Medición RRHH | 5% | | |
| 4 | Utilizacion de EEP; 1ª observacion se descuenta 5%; 2ª observacion se descuenta 5% restante. | Auditoría Prevención | 10% | | |
| 5 | Cumplimiento Plan Mantenimiento Preventivo de Autoelevadores | Cumplimiento >= 90% | 25% | | |
| **Indicador general del cumplimiento de los objetivos** | | | 100% | | |

Observaciones:

Fecha: 21 / 09 / 2009




**SECTOR MANTENIMIENTO MECANICO ENVASADO**

## OBJETIVOS PARA EL PERIODO 2009/2010

Los objetivos son los logros o resultados que se pretende que sean cumplidos en el período. Los mismos deben ser específicos, medibles, desafiantes, realistas y relevantes para el puesto, acotados en el tiempo y acordados con su superior. Los mismos puede

| OBJ. | OBJETIVOS GRUPALES | INDICADOR | % Relativo | ALCANZO SI / NO | Objetivo cumplido |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Eficiencia Líneas de envasado de acuerdo a definición del sector L1,L3,L4 (55%), L2 (75%) | Base Acces | 45 % | | |
| 2 | Consumo específico CO2/hl cerv, agua cruda/hl cerv, Consumo eléctrico/ hl cerv. Incidencia 5% cada uno | CO2/hl>=1,5 ; hl agua/hl >= 7,5 ; KW/hl cerv >= 13,9 | 15 % | | |
| **OBJ.** | **OBJETIVOS INDIVIDUALES** | **INDICADOR** | **% Relativo** | **ALCANZO SI / NO** | **Objetivo cumplido** |
| 3 | Asistencia perfecta y cero accidentes (no incluye licencia por vacaciones) | Medición RRHH | 5% | | |
| 4 | Utilizacion de EEP; 1ª observacion se descuenta 5%; 2ª observacion se descuenta 5% restante. | Auditoría Prevención | 10% | | |
| 5 | Cumplimiento órdenes de trabajo y garantía de trabajos con buen resultado en primer reparación | Verificación de OT realizadas con aprobación del cliente o jefe sector; E>= 90% | 25% | | |
| **Indicador general del cumplimiento de los objetivos** | | | 100% | | |

Observaciones:

Fecha: 21/09/2009

C.A.S.A.
ISENBECK

**SECTOR MECANICO DE PRODUCCIÓN / ENERGÍA**

## OBJETIVOS PARA EL PERIODO 2009/10

Los objetivos son los logros o resultados que se pretende que sean cumplidos en el período. Los mismos deben ser específicos, medibles, desafiantes, realistas y relevantes para el puesto, acotados en el tiempo y acordados con su superior. Los mismos puede

| OBJ. | OBJETIVOS GRUPALES | INDICADOR | % Relativo | ALCANZO SI / NO | Objetivo Cumplido |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Disponibilidad de máquinas según plan y necesidad sector | D>= 90% | 40% | | |
| 2 | Consumo específico CO2/hl cerv, agua cruda/hl cerv, Consumo eléctrico/ hl cerv. Incidencia 5 % cada uno | CO2/hl>=0,8 ; hl agua/hl >= 7,5 ; KW/hl cerv >= 13,9 | 15% | | |
| **OBJ.** | **OBJETIVOS INDIVIDUALES** | **INDICADOR** | **% Relativo** | **ALCANZO SI / NO** | **Objetivo Cumplido** |
| 3 | Asistencia perfecta y cero accidentes (no incluye licencia por vacaciones) | Medición RRHH | 5% | | |
| 4 | Utilizacion de EEP; 1ª observacion se descuenta 5%; 2ª observacion se descuenta 5% restante. | Auditoría Prevención | 10% | | |
| 5 | Trabajo bien realizado en primera ejecución, aprobación conformidad de OT terminada por el cliente | TBE >= 90% | 30% | | |
| **Indicador general del cumplimiento de los objetivos** | | | 100% | | |

Observaciones:

Fecha: 21/ 09 /2009




**SECTOR MANTENIMIENTO ELÉCTRICO**

## OBJETIVOS PARA EL PERIODO 2009/2010

Los objetivos son los logros o resultados que se pretende que sean cumplidos en el período. Los mismos deben ser específicos, medibles, desafiantes, realistas y relevantes para el puesto, acotados en el tiempo y acordados con su superior. Los mismos puede

| OBJ. | OBJETIVOS GRUPALES | INDICADOR | % Relativo | ALCANZO SI / NO | Objetivo Cumplido |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Eficiencia Líneas de envasado de acuerdo a definición del sector L1,L3,L4 (55%), L2 (75%) | Base Acces | 40% | | |
| 2 | Consumo específico CO2/hl cerv, agua cruda/hl cerv, Consumo eléctrico/ hl cerv. Incidencia 5% cada uno | CO2/hl>=1,5 ; hl agua/hl >= 7,5 ; KW/hl cerv >= 13,9 | 15% | | |
| **OBJ.** | **OBJETIVOS INDIVIDUALES** | **INDICADOR** | **% Relativo** | **ALCANZO SI / NO** | **Objetivo Cumplido** |
| 3 | Asistencia perfecta y cero accidentes (no incluye licencia por vacaciones) | Medición RRHH | 5% | | |
| 4 | Utilizacion de EEP; 1ª observacion se descuenta 5%; 2ª observacion se descuenta 5% restante. | Auditoria Prevención | 10% | | |
| 5 | Cumplimiento órdenes de trabajo y garantía de trabajos con buen resultado en primer reparación | Verificación de OT realizadas con aprobación del cliente o jefe sector; E>= 90% | 15% | | |
| 6 | Cumplimiento plan de calibraciones de instrumentos | Cumplimiento >= 98% | 10% | | |
| 7 | Mantenimiento de funcionamiento de sensores sector Producción | Sensores funcionando >= 95% | 5% | | |
| **Indicador general del cumplimiento de los objetivos** | | | 100% | | |

**Fecha: 21 /09 /2009**

C.A.S.A.
ISENBECK

**SECTOR ENVASADO**

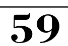
## OBJETIVOS PARA EL PERIODO 2009 / 2010

Los objetivos son los logros o resultados que se pretende que sean cumplidos en el período. Los mismos deben ser específicos, medibles, desafiantes, realistas y relevantes para el puesto, acotados en el tiempo y acordados con su superior. Los mismos puede

| OBJ. | OBJETIVOS GRUPALES | INDICADOR | % Relativo | ALCANZO SI / NO | Objetivo Cumplido |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Consumo Electrico 13,9Kw/hl (5%), Consumo agua cruda total Planta 7,5Hl/Hl(5%) acumulado | Registro de energia | 10% | | |
| 2 | Eficiencia en L1, L3, L4 ( 55%), L2 (75%); | Base Acces | 45% | | |
| 3 | Consumo de CO2 por hectolitro envasado 1,50Kg acumulado | Medicion energia | 10% | | |
| 4 | Calidad: microbiologia(=<20%) se debe respetar las 8hs de limpieza 8%; NO conformidad de producto terminado (=<0,20%) acumulado Julio- Diciembre 7%. | Medicion Dto Calidad | 15% | | |
| **OBJ.** | **OBJETIVOS INDIVIDUALES** | **INDICADOR** | **% Relativo** | **ALCANZO SI / NO** | **Objetivo Cumplido** |
| 5 | Asistencia perfecta y cero accidentes (no incluye licencia por vacaciones) | Medicion RRHH | 10% | | |
| 6 | Utilizacion de EEP; 1ª observacion se descuenta 5%; 2ª observacion se descuenta 5% restante. | Auditoria Prevencion | 10% | | |
| **Indicador general del cumplimiento de los objetivos** | | | 100% | | |

Observaciones:

**Fecha: 21 / 09 / 2009**






SECTOR LOGISTICA CONTROLES Y PREPARADO

## OBJETIVOS GRUPALES PARA EL PERIODO 2009 / 2010

Los objetivos son los logros o resultados que se pretende que sean cumplidos en el período. Los mismos deben ser específicos, medibles, desafiantes, realistas y relevantes para el puesto, acotados en el tiempo y acordados con su superior. Los mismos puede

| OBJ. | OBJETIVOS GRUPALES | INDICADOR | % Relativo | Alcanzado SI / NO | Objetivo Cumplido |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Diferencias de Inventario + rotura PT | Dif + Rotura / Venta < 0,04% | 20% | | |
| 2 | Cumplimiento de cargas programadas + clientes que retiran antes de las 14 hs. Tolerancia 5 camiones en el período | Registro diario. | 15% | | |
| 3 | Diferencia de inventario de Cajones, botellas y barriles | Dif + Rotura / Venta < 0,2 % rotación | 20% | | |
| 4 | Cumplimiento del FIFO salvo autorización expresa. Tolerancia 1 evento por mes | Según informe semanal de Calidad | 18% | | |
| 5 | Consumo electrico de la planta | Registro Energía | 5% | | |
| **OBJ.** | **OBJETIVOS INDIVIDUALES** | **INDICADOR** | **% Relativo** | **Alcanzado SI / NO** | **Objetivo Cumplido** |
| 5 | Asistencia perfecta y cero accidentes (no incluye licencia por vacaciones) | Medición RRHH | 12% | | |
| 6 | Utilizacion de EEP; 1ª observacion se descuenta 5%; 2ª observacion se descuenta 5% restante. | Auditoría Prevención | 10% | | |
| **Indicador general del cumplimiento de los objetivos** | | | 100% | | |

Observaciones: A37 En el caso del Objetivo 1, se hará grupal en la medida que no se tenga el dato de la persona que genera la rotura. En el caso que alguien se haga responsable, se le imputará solo a él

Fecha: 21 / 09 / 2009




SECTOR LOGÍSTICA LINDEROS

## OBJETIVOS PARA EL PERIODO 2008

Los objetivos son los logros o resultados que se pretende que sean cumplidos en el período. Los mismos deben ser específicos, medibles, desafiantes, realistas y relevantes para el puesto, acotados en el tiempo y acordados con su superior. Los mismos puede

| OBJ. | OBJETIVOS GRUPALES | INDICADOR | % Relativo | ALCANZO SI/NO | Objetivo Cumplido |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Diferencias de Inventario + rotura | Dif + Rotura / Venta < 0,04% | 23% | | |
| 2 | Cumplimiento de cargas programadas + clientes que retiran antes de las 14 hs. Tolerancia 5 camiones en el periodo | Registro diario. | 25% | | |
| 3 | Cumplimiento del FIFO salvo autorización expresa. Tolerancia 1 evento por mes | Según Informe semanal de Calidad | 25% | | |
| 4 | Consumo electrico de la planta | Registro Energía | 5% | | |
| | | | | | |
| OBJ. | OBJETIVOS INDIVIDUALES | INDICADOR | % Relativo | ALCANZO SI/NO | Objetivo Cumplido |
| 5 | Asistencia perfecta y cero accidentes (no incluye licencia por vacaciones) | Medición RRHH | 12% | | |
| 6 | Utilizacion de EEP; 1ª observacion se descuenta 5%; 2ª observacion se descuenta 5% restante. | Auditoría Prevención | 10% | | |
| **Indicador general del cumplimiento de los objetivos** | | | 100% | | |

Observaciones: En el caso del Objetivo 1, se hará grupal en la medida que no se tenga el dato de la persona que genera la rotura. En el caso que alguien se haga responsable, se le imputará solo a él

Fecha: 21/09/2009

C.A.S.A.
ISENBECK

SECTOR LOGÍSTICA POP

OBJETIVOS PARA EL PERIODO 2009

Los objetivos son los logros o resultados que se pretende que sean cumplidos en el período. Los mismos deben ser específicos, medibles, desafiantes, realistas y relevantes para el puesto, acotados en el tiempo y acordados con su superior. Los mismos puede

| O.B.J. | OBJETIVOS GRUPALES | INDICADOR | % Relativo | ALCANZA SI/NO | Objetivo Cumplido |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Consumo electrico de la planta < a 13,9 kw/HL producido | Registro Energía | 5% | | 0% |
| | | | | | |
| **O.B.J.** | **OBJETIVOS INDIVIDUALES** | **INDICADOR** | **% Relativo** | **ALCANZA SI/NO** | **Objetivo Cumplido** |
| 2 | Diferencias de Inventario + rotura POP | Dif + Rotura / Venta < 0,5% | 35% | | 0% |
| 3 | Inclusión de los materiales de choperas en el Invetario | info inventarios SAP | 30% | | 0% |
| 4 | Relevamiento de choperas en distribuidores | Informe de estado | 18% | | 0% |
| 5 | Asistencia perfecta y cero accidentes (no incluye licencia por vacaciones) | Medición RRHH | 12% | | 0% |
| | | | | | 0% |
| | **Indicador general del cumplimiento de los objetivos** | | 100% | | 0% |

Observaciones:

Fecha 21/09/2009

Acuerdo complementario al C.C.T. año 2009 - Art. 57.

CASA ISENBECK - FATCA

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 21 días del mes de septiembre de 2009, entre los Sres. Miembros del Secretariado de la F.A.T.C.A., Sres. Carlos Guido Frigerio, Juan Carlos Salinas, Alejandro Schlegel, José Luis Lagar y Miguel Falcón representando a la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines de la República Argentina, por un lado, y por el Sr. Flavio Membrino, en su carácter de Director de Recursos Humanos de Cervecería Argentina Sociedad Anónima ISENEBECK, por otra parte, ratifican lo suscripto respecto al Art. 57 del CCT Cervecero, modificatorio del CCT Nº 482/07, en el expediente Nº 1.311.102/09, solicitando su homologación, como acta complementaria del nuevo CCT Cervecero.

F.A.T.C.A. y CARGILL S.A.C.I

En Buenos Aires, a los catorce días del mes de diciembre de 2009, entre los Sres. Miembros del Secretariado de la FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES CERVECEROS Y AFINES (F.A.T.C.A.), en adelante FATCA, Sres. Carlos Guido Frigerio, Juan Carlos Salinas, Néstor Alejandro Schlegel y Miguel Angel Falcón, con domicilio en Humahuaca 4072, CABA, por un lado, y por el otro los Sres. Pablo Eugenio Bianchi y Cristina Leonor Menéndez, representando a CARGILL S.A.C.I. (en adelante CARGILL), con domicilio en Alem 928 Piso 2, CABA, convienen en celebrar el presente acuerdo complementario al nuevo Convenio Colectivo de Trabajo y al acuerdo salarial, de actividad, suscriptos ambos por la CAMARA DE LA INDUSTRIA CERVECERA ARGENTINA (en adelante Cámara Cervecera) y la FATCA, mediante Expediente Nº 1.311.102/09.

Las Partes acuerdan:

ARTICULO 1º: AMBITO DE APLICACION PERSONAL.

Quedan comprendidos en presente Acuerdo Colectivo de Trabajo, aquellos trabajadores malteros que desarrollan su actividad en cualquier establecimiento de CARGILL dentro del territorio de la República Argentina (especialmente en Punta Alvear, Provincia de Santa Fe, y Bahía Blanca, Provincia de Buenos Aires).

ARTICULO 2º: PLAZO DE VIGENCIA.

El presente acuerdo colectivo, es complementario al nuevo Convenio Colectivo de Trabajo suscripto para la actividad y del acuerdo salarial, suscriptos ambos en expediente Nº 1.311.102/09, y regirá durante la vigencia del nuevo CCT de actividad, salvo las pautas salariales incluidas en la presente, que regirán durante el lapso comprendido entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de julio de 2010.

ARTICULO 3º: Asignaciones No Remunerativas.

Las Asignaciones no remunerativas determinadas en la cláusula Segunda del Acuerdo celebrado entre la FATCA y La Cámara Cervecera en el expediente 1.311.102/09 con fecha 3 de septiembre de 2009, se abonarán así:

3.1 ASIGNACION DE $ 1.800 DEL PUNTO 2.1 DEL CONVENIO REFERIDO:

3.1.1 Se abonará en nueve cuotas mensuales, iguales y consecutivas de $ 200 (pesos doscientos) a partir de noviembre 2009 (conjuntamente con el pago de los salarios de dicho mes) y hasta julio 2010 inclusive.

3.1.2 A los trabajadores temporarios, se les abonará el importe de cada cuota pactada en el punto 3.1.1 en forma proporcional al tiempo trabajado en cada uno de los meses en que la misma se abona. Para el primer período, el tiempo considerado será el que transcurra del primero de julio al 30 de noviembre y a partir de allí se contará en forma mensual.

3.2 SEGUNDA ASIGNACION ASISTENCIAL NO REMUNERATIVA (17% DE BASICO CONFORMADO A JULIO/09):

3.2.1 Se deja constancia que a la fecha, CARGILL ha abonado algunas sumas a cuenta de esta asignación, en cada categoría de las existentes.

3.2.2 Como las sumas abonadas a cuenta de esta asignación en el período julio/09 a octubre/09 inclusive han sido insuficientes, CARGILL reconoce una deuda relacionada con este período para cada uno de los trabajadores conforme la categoría que los mismos revistan y se obliga a cancelar la misma mediante el pago de nueve cuotas iguales, mensuales y consecutivas desde noviembre/09 a julio/2010, ambos inclusive y conjuntamente con los pagos de los sueldos de cada uno de esos meses. Estas sumas se pagarán bajo el rubro “Diferencia jul/oct 09 por Segunda Asignación Asistencial No Remunerativa Expte. 1311102/09” y su importe será el que surge del siguiente cuadro para cada categoría y para cada mes:

| Categorías | Deuda |
|---|---|
| A | $ 135 |
| B | $ 170 |
| C | $ 207 |
| D | $ 249 |
| E | $ 311 |

3.2.3 Además de lo pactado en el ítem anterior, a partir de noviembre de 2009 y hasta julio de 2010, CARGILL abonará en cada uno de esos meses y como pago cancelatorio de esta Segunda Asignación Asistencial No Remunerativa por dicho período, las siguientes sumas fijas para cada uno de los trabajadores conforme la Categoría que los mismos revistan: Categoría A: $ 488; Categoría B: $ 565; Categoría C: $ 650; Categoría D: $ 745 y Categoría E: $ 883. Estas sumas se pagarán bajo el rubro “Segunda Asignación Asistencial No Remunerativa Expte. 1311102/09”.

3.2.4 Asimismo, las Partes acuerdan que, para el personal temporario, la Segunda Asignación No remunerativa será abonada proporcionalmente, en función al tiempo efectivamente trabajado por cada período que se abone, tanto en lo pactado en 3.2.2 como lo pactado en 3.2.3.

ARTICULO 4º: Aumentos Remunerativos. Conforme los aumentos remunerativos pactados en los artículos 2.2 a 2.4 del acuerdo CCT suscripto entre la Cámara Cervecera y Fatca se establece el valor de los salarios básicos correspondientes al personal industrial de la empresa conforme las siguientes escalas:

| Salarios Básicos | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Categorías | Jun-09 | Ene-10 | Mar-10 | Abr-10 |
| A | 1932 | 2009 | 2070 | 2111 |
| B | 2227 | 2316 | 2386 | 2433 |
| C | 2570 | 2673 | 2753 | 2808 |
| D | 2948 | 3066 | 3158 | 3221 |
| E | 3492 | 3632 | 3741 | 3815 |

ARTICULO 5º: Adicional por Título.

5.1 Las Partes manifiestan que la Asignación por título establecida en el artículo 26º del Convenio Colectivo de Trabajo, en los términos y condiciones establecidos en CCT vigente y sus acuerdos complementarios, se abona mediante el pago de $ 95,60 en ambas plantas de la Empresa.

5.2 Este valor se incrementará conforme los porcentajes establecidos en los artículos 2.2, 2.3 y 2.4 del acuerdo suscripto entre la Cámara Cervecera y la FATCA, en expediente Nº 1.311.102/09.

5.3 Las Partes convienen que se analizara a futuro la posibilidad de incrementar el monto de este adicional.

5.4 Por otro lado, las Partes convienen que además del dinero expresado en 5.1, la Empresa abonará en forma fija y por el período 1/7/09 al 31/7/09 la suma de $ 17 como asignación no remunerativa imputada a la Asignación por Título. Estos $ 17 no serán incrementados con los porcentajes del 4%, 3% y 2% del aumento remunerativo pactado para el período julio/09 a julio/10.

5.5 Se deja constancia que en función del carácter no remunerativo de las asignaciones pactadas en la cláusula 3 del presente, las Partes ratifican que las mismas no impactarán sobre el “adicional por título”.

ARTICULO 6º: Contribución Solidaria.

6.1 Las Partes acuerdan que, sin perjuicio del carácter no remuneratorio de las asignaciones no remunerativas pactadas en la cláusula Tercera del presente, tales importes devengarán a favor de la FATCA una contribución solidaria cuya suma será equivalente a las contribuciones y aportes de Obra Social y Sindicales, es decir un 11% que deberá ser depositado en la cuenta de la FATCA (CUIT 30-53101736-2) IB-CM 901-186904-1 Exento; Ganancias: Exento; IVA: Exento; Cuenta Corriente del Banco de la Provincia de Buenos Aires, número 009649/6, Sucursal 4009 (Almagro), CBU (0140009001400900964966) y que será destinado por FATCA a fines culturales, turísticos y de esparcimiento de los afiliados de sus sindicatos adheridos.

6.2 A los fines del pago del 11% sobre las sumas no remunerativas ya abonadas a la fecha, Cargill tendrá hasta el 30/11/09 para cancelar tal aporte, debiendo informar por escrito a la FATCA el detalle de lo abonado hasta idéntica fecha a los fines de su control. El envío de esta información también deberá incluir lo manifestado en 6.3.

6.3 La EMPRESA deberá informar por escrito a FATCA, mes a mes, la nómina de su personal con el detalle de sus nombres y el salario percibido, información que deberá ser entregada entre el 1º y el 10 del mes siguiente, en el domicilio de FATCA y bajo recibo. Tal entrega de información deberá realizarse para efectuar el control de este pago, todo ello conforme lo estipula el artículo 9 de la Ley 23.551, reglamentado por el artículo 4 del decreto 467/88.

Las Partes solicitan la homologación, registro y publicación del presente acuerdo que es integrativo y complementario del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo y salarial, suscriptos para la actividad cervecera y maltera en la República Argentina, acordados entre la Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines y los de la Cámara de la Industria Cervecera Argentina, mediante expediente Nº 1.311.102/09, según las disposiciones de la Ley 14.250 t.o. vigente, firmando los comparecientes de conformidad cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.